

**ЦЕНТРАЛЬНЫЙ КОМИТЕТ ОБЩЕРОССИЙСКОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
И ОБЩЕСТВЕННОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ИНФОРМАЦИОННЫЙ
БЮЛЛЕТЕНЬ ПРОФСОЮЗА**

№ 5 (146)

**Москва
2016 г.**

Редакционный Совет:

О.В. ШЕЛОБАНОВА (Председатель),
Ю.Е. КАЗАКОВ (ответственный секретарь),
Т.Ю. ДЕРГАНОВА, Г.И. ДАНИЛОВА,
О.В. ЕФИМОВА, Б.И. МОРОЗОВ, М.А. ПАНТЮХОВА,
Ю.В. РУДЬ, О.Н. ТРОИЦКАЯ, М.В. ЧЕРНОВА,
Т.В. ШЕСТАКОВА

Журнал зарегистрирован в Государственном комитете
Российской Федерации по печати

Свидетельство о регистрации № 081351
от 21 декабря 1998 года

Адрес редакции: 119119,
г. Москва, Ленинский проспект, 42,
Телефон: (495) 938-82-80
Факс: (495) 938-82-88
E-mail: info@prgu.ru
www.prgu.ru

Ответственный за выпуск Ю.Е. Казаков

Формат 60x90/16, тираж 2616 экз.

Объем 9,5 печ. л.

ООО «Экспо-Медиа-Пресс»

115342, Москва, ул. Лобанова, 8. Тел.: (495) 679-69-84

СОДЕРЖАНИЕ

<u>ВРЕМЯ ТРЕБУЕТ КОМПЕТЕНТНОСТИ КАДРОВ И АКТИВА</u>	
Учеба правовых и технических инспекторов труда Профсоюза.....	5
Н. Водянов. О задачах правовых и технических инспекторов труда Профсоюза по реализации Программы действий и решений X съезда Профсоюза	8
Все пригодится в работе	20

ПРОФСОЮЗ ПОМОГ

Открытое письмо	24
-----------------------	----

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

Организации высокой социальной эффективности	27
А. Васильев. И никаких срывов обязательств	29

БУДНИ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФСОЮЗА

Л. Акланова. Без утаек и разногласий	33
Открылись новые возможности	37
На совещании у главного федерального инспектора по Республике Мордовия обсуждено создание профорганизаций в федеральных структурах.....	39
А. Дашкова. «Наша сила – в единстве»	40
А. Дзюба. И снова друзья соберутся	44
Вы слышали как поют суды?	49
В. Рачков. Заслужено перед Профсоюзом.....	56
Стали дипломантами.....	57

ВОПРОС ПОСТАВЛЕН – ОТВЕТ ПОЛУЧЕН

За ветеранов труда	58
--------------------------	----

2017-й – ГОД ПРОФСОЮЗНОЙ ИНФОРМАЦИИ

О состоянии информационной работы в ФНПР, ее членских организациях и задачах на предстоящий период в свете решений IX съезда ФНПР (<i>Доклад секретаря ФНПР А.В. Шеришкова на заседании генерального совета ФНПР 26 октября 2016 года</i>)	64
--	----

О состоянии информационной работы в ФНПР, ее членских организациях и задачах на предстоящий период в свете решений IX съезда ФНПР (*постановление Генерального совета ФНПР № 5-4 от 26 ноября 2016 г.*).....74

В ДОСЬЕ ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВИСТА

Обзор судебной практики по спорам, связанным с прохождением службы государственными гражданскими служащими и муниципальными служащими96

Члены ЦК Профсоюза – юбиляры 2017 года.....152

ВРЕМЯ ТРЕБУЕТ КОМПЕТЕНТНОСТИ КАДРОВ И АКТИВА

УЧЕБА ПРАВОВЫХ И ТЕХНИЧЕСКИХ ИНСПЕКТОРОВ ТРУДА ПРОФСОЮЗА

С 3 по 7 октября 2016 года в Санкт-Петербурге прошел Всероссийский семинар-совещание правовых и технических инспекторов труда Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации. Обменяться опытом и знаниями в Санкт-Петербург прибыли правовые и технические инспекторы труда Профсоюза со всей страны. насыщенная программа семинара-совещания включала в себя разнообразные мероприятия: лекции, доклады, «круглые столы».

На открытии семинара-совещания с приветственным словом выступили: Председатель Профсоюза Н.А. Водянов, председатель Межрегиональной (территориальной) Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Профсоюза Т.И. Марченко, директор Зонального учебно-методического центра профсоюзов Санкт-Петербурга А.В. Симагин.

В выступлении о задачах инспекторов труда по реализации Программы действий и решений X съезда Профсоюза Председатель Профсоюза Н.А. Водянов обозначил ключевые направления работы правовой и технической инспекций труда Профсоюза по организации эффективного профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства в современных условиях (*публикуется в «ИБП»*).

X съездом Профсоюза 3 декабря 2015 года были внесены значительные изменения в Устав Профсоюза. Секретарь ЦК Профсоюза – помощник Председателя Профсоюза по юриди-

ческим и экономическим вопросам О.Н. Троицкая в своем выступлении дала разъяснения по принятому Уставу, а также ответила на вопросы участников семинара по применению новой редакции Устава Профсоюза.

Главный консультант Конституционного суда Российской Федерации кандидат юридических наук Б.А. Ревнов прочел лекцию о проблемах законодательства о государственной гражданской службе и практике его применения. Со стороны правовых инспекторов труда, на практике сталкивающихся с проблемами применения законодательства о государственной гражданской службе, поступило много вопросов. В ходе ответов на некоторые из них Б.А. Ревнову пришлось осуществлять научный анализ тех ситуаций, с которыми сталкиваются профсоюзные юристы на практике.

Одна из основных целей семинара-совещания – обмен опытом работы. Своим опытом с участниками поделились правовой и технический инспекторы труда Профсоюза по Санкт-Петербургу и Ленинградской области А.В. Запуниди и А.А. Шайтор. В выступлениях были освещены как методические и организационные аспекты их деятельности, так и конкретные примеры правозащитной работы. Неудивительно, что после выступлений последовали многочисленные вопросы со стороны коллег. Так, много вопросов поступило относительно опыта правовой службы Межрегиональной организации Профсоюза по привлечению внештатных правовых инспекторов и функционированию внештатной юридической консультации.

Развитие трудового законодательства, появление в нем новых правовых институтов требуют от профсоюзных работников непрерывного совершенствования своих правовых знаний. В связи с этим актуальной была тема применения профессиональных стандартов, а также независимой квали-

фикации работников, раскрытая преподавателем Зонального учебно-методического центра профсоюзов Санкт-Петербурга адвокатом Е.Ф. Хмелевской. Помимо анализа изменений законодательства в этой сфере, были представлены примеры начинающей уже формироваться судебной практики по спорам, связанным с профессиональными стандартами. В ходе обсуждения выяснилось, что на местах работодатели зачастую начинают «внедрять» профстандарты, не разобравшись в сути изменений законодательства, что влечет нарушение прав работников. В этих условиях возрастает роль профсоюзного контроля и методической помощи работодателям.

Значительное внимание в работе участников семинара-совещания было уделено вопросам охраны труда. С темами «Особенности проведения специальной оценки условий труда» и «Роль профсоюзов в ходе расследования несчастных случаев на производстве» перед участниками выступил доцент Академии труда и социальных отношений кандидат технических наук Н.Р. Абрамов. Благодаря тому, что им были сформированы материалы по указанным темам, включающие нормативные правовые акты, учебные и методические пособия, презентации, каждый желающий получил эти материалы в электронном виде на флеш-карте.

Особенностью прошедшего семинара-совещания стало то, что правовые и технические инспекторы труда Профсоюза работали совместно, что позволило усилить эффект от обмена опытом.

Заключительным мероприятием семинара-совещания стал «круглый стол», на котором участники поделились мнениями о полученных знаниях, в формате «свободного микрофона» высказывались по наболевшим вопросам, вносили предложения по совершенствованию правозащитной деятельности.

(Снимок на вкладке.)

О ЗАДАЧАХ ПРАВОВЫХ И ТЕХНИЧЕСКИХ ИНСПЕКТОРОВ ТРУДА ПРОФСОЮЗА ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ ДЕЙСТВИЙ И РЕШЕНИЙ X СЪЕЗДА ПРОФСОЮЗА

Н. Водянов,
Председатель Профсоюза

За относительно недавний период в Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) были внесены важные изменения, направленные на учет особенностей осуществления трудовой деятельности в различных сферах, что важно как для работников, так и работодателей.

Так, ТК РФ был дополнен нормами:

о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями;

учитывающими особенности труда дистанционных работников, работников микропредприятий;

регламентирующими труд временных работников через агентства занятости. При этом было запрещено применение заемного труда.

Были включены в законодательство нормы, регламентирующие особенности привлечения к труду иностранных работников.

Установлена административная ответственность работодателя за уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем;

повышена административная ответственность работодателя за невыплату в установленный срок заработной платы

либо установление заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством.

В настоящее время также ведется работа по упорядочению законодательства, инкорпорации актов Союза ССР и РСФСР, создана рабочая группа с участием сторон социального партнерства в этих целях.

Имеется значительное число нормативных правовых актов Союза ССР и РСФСР, которые применяются в части, не противоречащей законодательству. В этой связи, по мнению Минтруда России, возможны риски невыполнения требований, установленных в нормативных правовых актах Союза ССР и РСФСР.

В этой связи введен запрет для должностных лиц органов государственного контроля (надзора), органа муниципального контроля по проверке выполнения требований, установленных нормативными правовыми актами СССР и РСФСР. Указанное положение вступает в силу с 1 июля 2017 г.

Следует отметить, что в ходе заседаний Российской трехсторонней комиссии неоднократно отмечалось, что вопросы реформирования трудового законодательства необходимо рассматривать с участием всех сторон социального партнерства.

В ближайшее время будет подписано постановление Правительства Российской Федерации о внесении изменений в Регламент Правительства Российской Федерации и Порядок обеспечения деятельности Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, направленный на реализацию Федерального закона от 23 мая 2016 г. № 142-ФЗ «О внесении изменений в статьи 4 и 7 Федерального закона «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».

Принятие указанного постановления позволит реализовать на практике нормы Закона № 142-ФЗ, которые пред-

усматривают, что координаторы сторон, представляющих общероссийские объединения профессиональных союзов и общероссийские объединения работодателей, приглашаются на заседания Правительства Российской Федерации при рассмотрении вопросов регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений.

Кроме того, будут выполнены требования статьи 35.1 Трудового кодекса Российской Федерации об обеспечении федеральными органами власти условий для участия Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в разработке и обсуждении проектов нормативных правовых актов, программ социально-экономического развития, других актов в целях согласования интересов работников, работодателей и государства по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений. Будем надеяться, что данные нормы помогут усовершенствовать работы в рамках социального партнерства и принесут положительные результаты.

Принятие аналогичных актов имеет важное значение и для региональных комиссий по регулированию социально-трудовых отношений.

МИНИМАЛЬНЫЙ РАЗМЕР ОПЛАТЫ ТРУДА

Правительством Российской Федерации от 2 апреля 2016 г. № ДМ-П12-1826 (далее – поручение) до 1 сентября 2016 г. поручено подготовить согласованные предложения по поэтапному достижению до 2020 года минимального размера оплаты труда до величины прожиточного минимума трудоспособного населения с учетом принятого решения об увеличении с 1 июля 2016 г. минимального размера оплаты труда до 7500 рублей, а также поддержанию этого соотношения в дальнейшем.

На совещании координаторов сторон Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений были предварительно согласованы этапы повышения МРОТ.

С учетом этого Минтрудом России во исполнение поручения подготовлен и 31 августа 2016 г. внесен в установленном порядке в Правительство Российской Федерации соответствующий законопроект, предусматривающий установление МРОТ с 1 января:

- 2017 года – 8823 рубля (рост на 17,6%);
- 2018 года – 11 067 рублей (рост на 25,4%);
- 2019 года – 13 608 рублей (рост на 23,0%).

По предварительной оценке (с учетом уточнения прогноза Минэкономразвития России 25 августа 2016 г.), принятие законопроекта позволит повысить МРОТ в 2017 году до 78,4% от прожиточного минимума трудоспособного населения, в 2018 году – до 89% и в 2019 году – до 105%.

РЕГУЛИРОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОРГАНИЗАЦИЙ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЕКТОРА

В целях реализации перечня поручений Президента Российской Федерации от 24 апреля 2014 г. № Пр-935 (подпункт «а» пункта 3) о принятии мер по созданию прозрачного механизма оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных и муниципальных учреждений, государственных и муниципальных унитарных предприятий, установив приемлемое соотношение между средней заработной платой руководителей и средней заработной платой работников таких организаций, Минтрудом России были подготовлены соответствующие изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации и принят Федеральный закон от

3 июля 2016 г. № 347-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» (далее – Федеральный закон).

Целью Федерального закона является законодательное закрепление обеспечения прозрачного механизма оплаты труда и предусматривает внесение изменений в ТК РФ в части обязательного установления предельных размеров соотношений между среднемесячной заработной платой руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платой работников организаций, а также введения ответственности за их несоблюдение (норма распространяется на руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, территориальных фондов обязательного медицинского страхования, государственных и муниципальных учреждений, государственных и муниципальных унитарных предприятий).

В связи с внесением изменений в статью 145 Трудового кодекса Российской Федерации Федеральным законом от 3 июля 2016 г. № 347-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» Минтрудом России подготовлен комплекс проектов нормативных правовых актов, которые в настоящее время проходят процедуру согласования.

РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ

Профессиональные стандарты

В целях повышения уровня квалификации работников с учетом современных требований работодателей в настоящее время Минтрудом России совместно с объединениями работодателей и профсоюзами, Агентством стратегических инициатив, заинтересованными органами власти, образовательными организациями реализуются следующие проекты.

Ведется разработка и внедрение профессиональных стандартов. По состоянию на 2 сентября 2016 г. утверждено 818 профессиональных стандартов, которые затрагивают такие основные сферы экономики, как машиностроение, энергетика, nanoиндустрия, сельское хозяйство, космическая отрасль, атомная промышленность, жилищно-коммунальное хозяйство, образование, здравоохранение, и ряд других.

Для организации применения профстандартов в государственном секторе принято постановление Правительства Российской Федерации от 27 июня 2016 г. № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности».

В этих целях предусмотрено утверждение указанными организациями с учетом мнения представительного органа работников планов по организации применения профессиональных стандартов, включая вопросы проведения мероприятий по обучению работников в установленном порядке, внесению изменений в локальные нормативные акты и другие документы, в том числе по вопросам аттестации, сертификации и других форм оценки квалификации работников, требующих учета положений профессиональных стандартов, подлежащих применению. Реализация мероприятий планов предусмотрена не позднее 1 января 2020 г.

Справочник профессий на рынке труда

Сформирован Справочник востребованных на рынке труда новых и перспективных профессий (приказ Минтруда России от 2 ноября 2015 г. № 832 в редакции от 10 февраля 2016 г.), в который включены 1,6 тыс. профессий и специальностей, в том числе такие новые профессии, как мехатроник, специалист по управлению мобильной робототехникой, специалист по дизайну графических и пользовательских интерфейсов.

До конца текущего года планируется внести изменения в законодательство о занятости населения, закрепляющего статус справочника, а также планируется создание современного информационного интернет-ресурса, в котором будут размещены данные о профессиях и современных требованиях к квалификации. Соответствующий законопроект внесен в Государственную Думу Российской Федерации.

Независимая оценка квалификации

Внедрение новой техники и технологий требует повышения квалификации работника и ее подтверждения на протяжении всей трудовой деятельности. Принципиально новый механизм оценки квалификации, в котором ключевую роль играют объединения работодателей и профессиональные сообщества, предусмотрен Федеральным законом от 3 июля 2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации».

В целях стимулирования работодателей и граждан к участию в независимой оценке квалификации в специализированных центрах внесены поправки в трудовое и налоговое законодательство. Для работодателей предусмотрена возможность отнесения данных расходов к прочим расходам, связанным с производством и реализацией, для граждан – социальные налоговые вычеты по расходам на прохождение

оценки квалификации. При направлении работодателем работника на прохождение оценки квалификации работнику предоставляются компенсации.

Федеральный закон «О независимой оценке квалификации» вступит в силу с 1 января 2017 г., до конца 2016 года будут приняты необходимые подзаконные акты для его реализации. В ходе нашего семинара-совещания будет рассмотрена эта, без сомнений, актуальная тема.

ПРАВозАЩИТНАЯ РАБОТА

Региональными (межрегиональными) организациями Профсоюза правозащитная работа осуществляется во взаимодействии с выборными органами профсоюзных организаций различного уровня. Большинство комитетов ответственно относятся к выполнению своих правозащитных функций, отстаивают интересы членов Профсоюза через совершенствование взаимодействия с работодателями (представителями нанимателей) в рамках социального партнерства, добиваясь установления гарантий, расширяющих трудовые и социальные права работников (служащих), активно действуют с целью профилактики нарушений трудового законодательства при разрешении конфликтных ситуаций, в том числе и в досудебном порядке.

Вместе с тем имеются ресурсы для дальнейшего совершенствования и развития правозащитной работы. Ряд руководителей организаций Профсоюза не придают должного внимания правозащитной работе, не проявляют инициативы с целью ее развития и совершенствования.

Численность Правовой инспекции труда Профсоюза на начало 2016 года составила 51 человек.

Конечно, не секрет, что основной причиной отсутствия в комитетах региональных организаций штатных юристов

являются финансовые трудности, в основном это касается организаций малочисленных. Практика показывает, что многие из них находят решение проблемы в привлечении по договоренности специалистов аппаратов Территориальных объединений организаций профсоюзов, входящих в ФНПР. Это неплохой выход из сложной ситуации, но только при наличии ощутимых положительных результатов такой совместной работы. Однако в целом проблему такие меры конечно же не решают.

В 2015 году правовыми инспекторами труда Профсоюза, специалистами аппаратов комитетов региональных (межрегиональных) организаций и работниками профорганизаций различного уровня было проведено 5917 проверок соблюдения работодателями (представителями нанимателя) норм и требований трудового законодательства.

При проведении проверок в 2015 году выявлено 5755 нарушений трудового законодательства, 5251 из которых было устранено, что составляет 91% от общего числа выявленных нарушений.

В отчетном году при участии правовых инспекторов труда Профсоюза, иных юристов и профсоюзных работников рассмотрено в судах 248 дел, исковые требования удовлетворены полностью или частично в 166 случаях, что составляет 67% от общего числа рассмотренных исковых заявлений. На прежних рабочих местах восстановлено 19 человек.

Правовыми инспекторами труда и другими работниками организаций Профсоюза в 2015 году оказана правовая помощь в разработке 4594 коллективных договоров и соглашений (в 2014 г. – 4558), а также проведена правовая экспертиза 7238 (в 2014 г. – 6882) коллективных договоров, соглашений и иных нормативных актов.

Также в отчетном году выборными органами профсоюзных организаций рассмотрен 641 законопроект и проекты

иных нормативных правовых актов различного уровня, по которым даны соответствующие заключения (в 2014 г. – 716 н.п.а.).

Как неоднократно уже говорилось, основополагающими мерами по защите прав и интересов членов Профсоюза в настоящее время в нашем Профсоюзе являются профилактические. Поэтому для нас важно не только восстанавливать уже нарушенные права, но и стараться предотвратить эти нарушения со стороны работодателей. Необходимо, когда это возможно, совместно с работодателями находить компромиссные решения, чтобы борьба за права членов Профсоюза не становилась причиной прекращения деятельности профсоюзной организации. К сожалению, такие случаи нередки.

Наша с вами задача – не допустить, чтобы защите и восстановлению нарушенных прав членов Профсоюза препятствовала недостаточная правовая грамотность профактива. Для этого в первую очередь необходимо как можно чаще проводить различные обучающие мероприятия для членов Профсоюза.

И, говоря о мотивации профсоюзного членства, нам необходимо обращать внимание на качественную правозащитную деятельность профсоюзных организаций, которая при грамотном построении будет, несомненно, положительным образом сказываться на привлечении в Профсоюз новых членов.

ОХРАНА ТРУДА

В 2015 году комитеты Профсоюза продолжили работу по усилению профсоюзного контроля за соблюдением работодателями законодательных и иных нормативных правовых актов об охране труда, созданию для работников здоровых и безопасных условий труда через соответствующие комиссии

профобразователей по охране труда, технических инспекторов труда, уполномоченных лиц профсоюзных организаций по охране труда и представителей Профсоюза в комитетах (комиссиях) по охране труда.

На заседаниях выборных органов региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза рассматривались вопросы улучшения условий и охраны труда с привлечением представителей органов власти субъектов Российской Федерации, муниципальных образований, работодателей.

Как показывает многолетняя практика, наиболее активно и результативно работают организации Профсоюза, в штате которых имеются специалисты по данному направлению профсоюзной деятельности.

Всего в 11 организациях Профсоюза (Кабардино-Балкарская, Межрегиональная Санкт-Петербурга и Ленинградской области, Московская городская, Московская областная, Оренбургская, Приморская, Ростовская, Самарская, Саратовская, Северо-Осетинская, Татарстанская) работают штатные технические инспектора труда, и именно в них на более высоком профессиональном уровне организована работа по контролю за условиями и охраной труда.

В штатах региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза работают 26 технических (главных) инспекторов труда, а общее их число в Профсоюзе составляет 28.

В 2015 году в региональных (межрегиональных) организациях, имеющих в штате технических инспекторов труда, проведено 9344 проверки (73,5% от общего количества проверок по Профсоюзу), предъявлено 3706 требований (79%), выявлено 14 815 нарушений (87%).

12 организаций Профсоюза, в которых работают технические инспекторы труда по совместительству или на 0,5 ставки: Башкортостанская, Волгоградская, Воронежская,

Краснодарская, Липецкая, Новосибирская, Саха (Якутская), Ставропольская, Тамбовская, Ульяновская, Челябинская, Чеченская.

Большую работу по усилению профсоюзного контроля за соблюдением работодателями законодательных и иных нормативных правовых актов об охране труда, созданию для работников здоровых и безопасных условий труда проводят внештатные технические инспекторы труда. В Профсоюзе утвержден 491 внештатный технический инспектор труда, оперативное управление которыми осуществляют комитеты региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза.

В декабре 2015 г. ЦК Профсоюза были организованы обучение по охране труда и проверка знания требований охраны труда руководителей и специалистов Профсоюза. После успешной проверки знания требований охраны труда были вручены удостоверения установленного образца руководителям Профсоюза, председателям региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза, заведующим отделов ЦК Профсоюза, четырем заместителям председателей региональных организаций Профсоюза (ответственным за соблюдение условий труда и охраны труда).

Продолжается практика совместной работы региональных комитетов Профсоюза с органами прокуратуры, государственными инспекциями труда в субъектах Федерации (ГИТ) и др.

Работники отдела охраны труда и здоровья ЦК Профсоюза в качестве экспертов и приглашенных лиц принимали участие в заседаниях рабочих групп Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. На заседаниях обсуждались проекты Федеральных законов, проекты приказов Минтруда России и Минздрава России, иные вопросы законодательства в сфере охраны

ВСЕ ПРИГОДИТСЯ В РАБОТЕ

Семинар-совещание главных бухгалтеров (бухгалтеров) комитетов и председателей (заместителей, членов) ревизионных комиссий региональных организаций Профсоюза в г. Сочи

С 29 августа по 2 сентября в городе Сочи прошел семинар-совещание главных бухгалтеров (бухгалтеров) комитетов и председателей (заместителей, членов) ревизионных комиссий региональных организаций Профсоюза. В семинаре-совещании приняли участие 115 человек из всех регионов нашей страны.

На семинаре-совещании выступали лекторы, которые ознакомили участников с основными направлениями их работы и последними изменениями в законодательстве. Кривенко Лариса Ивановна, внештатный лектор Академии труда и социальных отношений, прочла лекцию об основных направлениях в финансовой работе, нормативно-правовой базе, регулирующей финансовую деятельность профсоюзных организаций, об изменениях в части первой Налогового кодекса Российской Федерации. Также ею были освещены вопросы по налогу на доходы физических лиц, страховым взносам и отчетности. Участники семинара были ознакомлены с большим блоком информации по составлению смет и исполнению расходной ее части, финансовой отчетности по форме 10-ПБ, проведению ревизий финансово-хозяйственной деятельности в профсоюзных организациях.

С комментариями изменений в трудовом законодательстве выступила Баева Светлана Сергеевна, доцент кафедры государственно-правовых дисциплин Российского государственного университета правосудия, кандидат юридических наук.

Николаенко Жанна Владимировна, главный специалист отдела формирования архивного фонда, ведомственных архивов и делопроизводства ГКУ «Крайгосархив», ознакомила с ведением делопроизводства в организациях Профсоюза, а именно с номенклатурой и описью дел, с деловым стилем написания документов, с паспортом организации.

X съездом Профсоюза 3 декабря 2015 года был принят Устав Профсоюза в новой редакции. Троицкая Ольга Николаевна, секретарь-помощник Председателя Профсоюза по юридическим и экономическим вопросам, ознакомила аудиторию с внесенными изменениями в Устав и ответила на вопросы участников семинара по применению новой редакции Устава.

В последний день обучения были проведены «круглые столы» по обмену опытом:

– с главными бухгалтерами – по реализации финансовой политики в профсоюзных организациях. Своим опытом работы поделились главный бухгалтер Кемеровской областной территориальной организации Гладышева Людмила Викторовна, заведующая финансовым отделом Татарстанской республиканской организации Кисина Резеда Маратовна, главный бухгалтер Тюменской областной организации Богомолова Елена Васильевна, главный бухгалтер Приморской краевой организации Тихонова Людмила Иннокентьевна. Во время выступлений было задано много вопросов, а также было много споров по ведению бухгалтерского учета профсоюзных взносов;

– с председателями ревизионных комиссий – о практике работы ревизионных комиссий в региональных организациях. Выступили Пшук Мухарби Султанович – начальник Муниципального управления финансов Баксанского муниципального района, председатель ревизионной комиссии Кабардино-Балкарской республиканской организации; Давыдова

Ирина Николаевна – директор Самарского филиала Российского государственного архива научно-технической документации, председатель ревизионной комиссии Самарской областной организации Профсоюза; Кабанова Елена Дмитриевна – ведущий экономист отдела банковского надзора Центрального банка г. Нижний Новгород, председатель ревизионной комиссии Нижегородской областной организации Профсоюза; Козлова Елена Валентиновна – главный бухгалтер Управления социальной защиты населения администрации Зерноградского района Ростовской области, председатель ревизионной комиссии Ростовской областной организации Профсоюза; Куколевская Ирина Олеговна – заместитель главного бухгалтера комитета Краснодарской краевой территориальной организации Профсоюза, председатель ревизионной комиссии Краснодарской краевой территориальной организации Профсоюза; Мыльникова Оксана Вячеславовна – заместитель главного бухгалтера ГКУ «Управление зданиями правительства Ставропольского края», председатель ревизионной комиссии Ставропольской краевой организации Профсоюза; Ромодина Татьяна Михайловна – заместитель председателя первичной профсоюзной организации Департамента социальной защиты населения г. Москвы, председатель ревизионной комиссии Московской городской организации Профсоюза.

По окончании семинара-совещания выступила Брагина Татьяна Федоровна, директор Северо-Кавказского регионального учебного центра города Краснодара, с пожеланиями всем участникам плодотворной работы и вручила каждому сертификат, подтверждающий обучение по программе дополнительного образования: «Профсоюзные организации. Особенности бухгалтерского и налогового учета».

По всей тематике семинара-совещания был подготовлен

материал в электронном виде с записью на USB-флешку и передан каждому участнику семинара-совещания для применения в работе.

(Снимок на вкладке.)

ПРОФСОЮЗ ПОМОГ

ОТКРЫТОЕ ПИСЬМО

Председателю Профсоюза

Н.А. Водянову

Председателю Краснодарской
краевой организации Профсоюза

О.А. Двинской

Председателю Темрюкской
районной организации Профсоюза

Т.Н. Кокоха

Председателям первичных
организаций Профсоюза

Выражаю искреннюю благодарность Центральному комитету Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, Краснодарской краевой территориальной организации Профсоюза, Темрюкской территориальной районной организации Профсоюза и первичным профсоюзным организациям за оказанную материальную помощь в связи с пожаром в моей квартире, имевшему место 12 июля 2016 года по адресу: г. Темрюк, ул. Шевченко, 27, кв. 13. Сгорела мебель, вещи, полностью обгорела квартира.

Материальную помощь я получила в сумме: 52 500,00 рублей.

Я благодарна судьбе, что являюсь членом именно этого Профсоюза, что в трудную минуту все всегда придут на помощь.

Я работала в Управлении по социальной защите населения в Темрюкском районе, сейчас попала под сокращение.



Очень трудная ситуация, но я надеюсь на лучшее и всегда хочу быть и буду членом Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации.

Всем желаю крепкого здоровья, семейного благополучия, счастья, радости. Храни Вас Бог от всякого ненастья!

С благодарностью,
Инна Николаевна Соболева

P.S. Письмо публикуется с сохранением стиля автора.

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

ОРГАНИЗАЦИИ ВЫСОКОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ



В Белгороде прошло награждение победителей регионального этапа Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» по итогам 2016 года.

Торжественная церемония награждения состоялась 18 ноября в рамках заседания региональной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Дипломы получили 35 организаций, в их числе – два государственных учреждения.

В номинации «За участие в решении социальных проблем территорий и развитие корпоративной благотворительности» диплом III степени – управления социальной защиты населения Администрации Новооскольского района (руководитель – Светлана Сергеевна Образцова, председатель профорганизации – Людмила Михайловна Щербина).

В номинации «За развитие социального партнерства в организациях непромышленной сферы» диплом I степени вручен Управлению социальной защиты населения Администрации Старооскольского городского округа (на снимке на предыдущей странице: справа – руководитель Светлана Николаевна Востокова, слева – председатель профорганизации Лариса Николаевна Беленко, в центре – заместитель начальника Управления по труду и занятости Белгородской области Татьяна Анатольевна Калюжа). Старооскольцы будут занесены на областную Доску почета на Аллее трудовой славы и поборются за победу на федеральном этапе конкурса.

Напомним, организатором Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» является Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации с участием заинтересованных федеральных и региональных органов исполнительной власти, объединений работодателей и профсоюзов. Конкурс проводится в целях привлечения общественного внимания к важности социальных вопросов на уровне организаций, демонстрации конкретных примеров решения социальных задач, совершенствования форм социального партнерства в организациях.

...И НИКАКИХ СРЫВОВ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ

В состав профсоюзной организации Йошкар-Олинского протезно-ортопедического предприятия Республики Марий Эл входят 34 человека, и тот коллективный договор, который разрабатывают члены Профсоюза, действует в интересах всех 54 работников.

Режим труда

Одна из первых позиций, закрепленных в колдоговоре – нормальная продолжительность рабочего времени, 40 часов в неделю. Но у нас работают еще 9 человек с ограниченными возможностями здоровья. Для них создаются необходимые условия труда согласно индивидуальным картам реабилитации и, как того требует трудовое законодательство, рабочая неделя установлена в объеме 35 часов.

Работникам предоставляется отпуск на 28 календарных дней, а у инвалидов он длится 30 дней. Учтены и те, кто награжден нагрудным знаком «Почетный донор России» – за счет средств предприятия им предоставляется один день отпуска дополнительно.

В каких еще случаях работники имеют право на оплачиваемые дни для собственных нужд? Каждый может взять три дня с сохранением должностного оклада при заключении брака или в связи со смертью родственников. Родители, имеющие детей младшего школьного возраста, 1 сентября проводят со своими ребятами весь день, но зарплата от этого не страдает.

Оплата труда

Средняя зарплата у нас составляет 28 669 рублей в месяц. Она складывается из нескольких составляющих, прописанных в положениях об оплате труда, о ежемесячном премиро-

вании, о единовременном поощрении, о порядке выплаты единовременного вознаграждения за выслугу лет и в положении о выплате вознаграждения по итогам работы за год. Все эти положения утверждены с учетом мнения профкома.

Производятся следующие виды доплат и надбавок: за работу в особых и сложных условиях труда, за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы, за совмещение профессий (должностей), за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в ночное время (30%). Кроме того, доплата положена за практическое обучение новой профессии, обслуживание машин и слесарные работы по ремонту автомобиля.

У нас действует повременно-премиальная, сдельно-премиальная системы оплаты труда. Продавцу салона-магазина установлена гибкая система оплаты – в зависимости от реализации товара. Руководитель получает зарплату одновременно с выплатой всем работникам.

Охрана труда

Случаев травматизма в последнее время на предприятии нет. Делаем для этого немало, и все в соответствии с поставленными в колдоговоре задачами. Среди них и замена стареющего оборудования, и выдача спецодежды, и средства индивидуальной защиты, и общественные проверки условий труда, выполнение инструкций по охране труда, которые, кстати, разработаны и утверждены с учетом мнения профкома.

Закреплены в колдоговоре и оплачиваемые работодателем обязательные предварительные и периодические ежегодные медицинские осмотры, мероприятия по профилактике гриппа. На эти нужды в минувшем году затрачено почти 78 тыс. руб.

Профсоюз и руководитель закрепили в колдоговоре и такой момент, согласно которому во всех подразделениях есть аптечки для оказания первой медицинской помощи, так же, как и в туалетах – мыло, дезодорирующие средства, туалетная бумага и средства дезинфекции, а в рабочих бытовках – электрические чайники, СВЧ-печи и холодильники.

Мы провели аттестацию рабочих мест и специальную оценку по условиям труда. На эти нужды в 2015 году ушло почти 54 тыс. рублей. По результатам аттестации слесарю механо-сборочных работ акрилонового участка установлено повышение оплаты труда в размере 4% от тарифной ставки, а по результатам специальной оценки условий труда водитель получил повышение в 4% от должностного оклада и дополнительный отпуск 7 дней.

Социальные доплаты и льготы

В коллективном договоре предусмотрены положения, позволяющие по представлению профкома делать доплаты молодым работникам в первые 3 года работы, поощрять тех, кто добивается высоких показателей в работе, и активно участвующих в деятельности профорганизации с целью привлечения и закрепления молодых специалистов. А тем из них, у кого нет собственного жилья, опять же по ходатайству профкома, компенсируется 30% стоимости наемного жилья ежемесячно.

Есть и другие социальные выплаты. Так, в минувшем году в случае смерти родителей работника или в случае смерти ветерана предприятия выделялось единовременное денежное пособие на погребение, затрачено свыше 22 тыс. руб. Оказывается материальная помощь в размере МРОТ работникам, чьи дети заканчивают среднюю школу или поступают в первый класс. Так же при рождении и при заключении брака.

Мы всегда бесплатно выделяем нуждающимся работникам и ветеранам автотранспорт. Организуем выезды в лес за грибами и ягодами – делаем это, тоже используя автотранспорт предприятия.

Осенью оказывается еще один вид материальной помощи – на приобретение овощей. Финансово поддерживаем и бывших работников – к Дню социального работника и к Дню пожилых людей. Людям с ограниченными возможностями материальная помощь выдается к Дню инвалидов.

В минувшем году на поддержку вынужденных поправлять свое здоровье в санаториях и на удешевление приобретаемых путевок в детские оздоровительные лагеря затрачена сумма почти в 85 тыс. руб. Работодатель перечисляет средства и на организацию культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий.

Руководители, специалисты, служащие несут дисциплинарную, административную и материальную ответственность за выполнение обязательств коллективного договора. Виновные в срыве обязательств коллективного договора определяются решением администрации с уведомлением профсоюзного комитета.

А. Васильев,
председатель профорганизации
Йошкар-Олинского протезно-ортопедического
предприятия

БУДНИ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФСОЮЗА

БЕЗ УТАЕК И РАЗНОГЛАСИЙ

По итогам ежегодного смотра-конкурса Объединения организаций профсоюзов Республики Марий Эл, выявляющего лучший коллективный договор, в 2015 году колдоговор Савинского детского дома-интерната признан одним из лучших.

О том, как профсоюзная организация использует его в построении взаимоотношений с руководством учреждения, рассказывает председатель профорганизации Людмила Акланова (*снимок на следующей странице*).



Заседает профком.

У профсоюзного комитета нашего дома-интерната, как и у любого профкома, есть основная задача – защищать интересы, права и гарантии членов Профсоюза. Самым верным и законным путем защиты мы считаем контроль за выполнением коллективного договора, к созданию которого относимся со всей серьезностью.



Людмила Акланова.

Когда наступает срок, профком инициирует переговоры с работодателем и выступает разработчиком проекта новой редакции. Все делаем в соответствии с ТК РФ и рекомендациями нашего Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации. Первый помощник нам в этой работе, конечно, республиканский комитет Профсоюза.

Наш коллективный договор содержит разделы с обязательствами, направленными на обеспечение занятости, улучшение условий, оплаты, охраны труда и здоровья работников, по предоставлению им социальных гарантий и льгот.

В коллективном договоре определены порядок оплаты труда и режим рабочего времени, выделены категории работников, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск. Установлена система доплат, надбавок, компенсаций за сложность, напряженность, высокие достижения в труде, специальный режим работы, за профессиональное мастерство и классность, за работу в ночное время, в тяжелых и вредных условиях труда.

Работники интерната премируются за качественное выполнение служебных обязанностей и творческий подход к делу. Премирование производится по результатам работы за квартал и за год – из расчета до 50% базового должностного оклада и при наличии экономии фонда оплаты труда. Оформляется это решение приказом директора учреждения.

Все работники нашего детского дома-интерната имеют гарантии на обязательное социальное страхование, страхование работников от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, обязательное медицинское страхование, им предоставляются льготы по коммунальным выплатам.

В учреждении системно проводится комплекс мер в соответствии с действующим законодательством и нормативно-

правовыми актами по обеспечению здоровых и безопасных условий и охраны труда всех категорий работающих, в том числе и молодежи. Ежегодно выдается необходимая специальная одежда, имеются бытовые помещения.

У нас налажен административно-общественный контроль за охраной труда, определен порядок подготовки и переподготовки кадров.

В коллективном договоре закреплены обязательства по обеспечению гарантии деятельности профсоюзной организации и выборного профсоюзного органа, определен порядок наших взаимоотношений с работодателем.

По итогам профсоюзного смотра-конкурса «Лучший коллективный договор года-2015» Савинский детский дом-интернат для умственно отсталых детей, где директором является член Профсоюза Фидания Гайфуллина, занял второе место среди бюджетных организаций. Президиум Профобъединения Республики Марий Эл наградил профком Почетной грамотой и денежной премией. Опыт нашей работы был рассмотрен Президиумом республиканской организации Профсоюза и рекомендован первичкам.

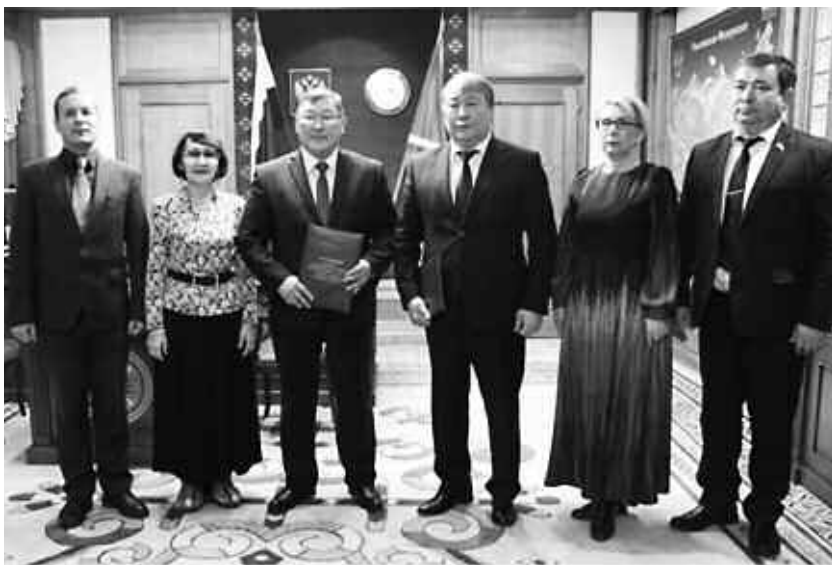
Л. Акланова,
председатель первичной профорганизации
Савинского детского дома-интерната
Республика Марий Эл

ОТКРЫЛИСЬ НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ

2 декабря 2016 года заместитель председателя Саха (Якутской) республиканской организации Профсоюза Дмитрий Хлусов присутствовал при подписании Соглашения между Государственным Собранием (Ил Тумэн) Республики Саха (Якутия) и Федерацией профсоюзов Республики Саха (Якутия) о взаимодействии и сотрудничестве. Документ подписали председатель Ил Тумэн Александр Жирков и председатель Федерации профсоюзов республики Николай Дегтярев.

Данным Соглашением определены основные формы взаимодействия сторон — создание экспертного совета Государственного Собрания (Ил Тумэн) республики из представителей парламента республики, Федерации профсоюзов республики, Правительства республики и общественности для подготовки и доработки проектов законов республики, регулирующих социально-трудовые отношения работников, создание рабочих групп для подготовки и доработки проектов законов республики, регулирующих социально-трудовые отношения работников, а также осуществление взаимодействия в информационном освещении деятельности сторон.

В документе также стороны определили обязательства в сотрудничестве. Так, Государственное Собрание (Ил Тумэн) республики обязуется рассматривать предложения Федерации профсоюзов Якутии при подготовке и принятии законов и иных нормативных правовых актов республики, регулирующих социально-трудовую сферу, а также приглашать представителей Федерации профсоюзов республики при рассмотрении проектов законов республики по вопросам социально-трудовых отношений, на пленарные заседания парламента республики, на заседания постоянных комитетов и комиссий, на заседания экспертного совета Государственного Собрания (Ил Тумэн) республики. Федерация профсоюзов республики обя-



зается вносить в Ил Тумэн законодательные инициативы по вопросам социально-трудовых отношений, а также принимать участие во всех выше названных мероприятиях Государственного Собрания республики.

На подписании Соглашения присутствовали заместитель Председателя Государственного Собрания (Ил Тумэн) республики Ольга Балабкина, председатель постоянного комитета по здравоохранению, социальной защите, труду и занятости Александр Корякин, заместитель председателя Федерации профсоюзов республики Валентина Кириллина.

НА СОВЕЩАНИИ У ГЛАВНОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ИНСПЕКТОРА ПО РЕСПУБЛИКЕ МОРДОВИЯ ОБСУЖДЕНО СОЗДАНИЕ ПРОФОРГАНИЗАЦИЙ В ФЕДЕРАЛЬНЫХ СТРУКТУРАХ

24 ноября в Доме республики Главный федеральный инспектор по Республике Мордовия Михаил Сезганов провел координационное совещание руководителей региональных структур федеральных органов исполнительной власти. Один из вопросов, рассмотренных на заседании, касался взаимодействия территориальных органов федеральных органов исполнительной власти с институтами гражданского общества. Выступая по этой теме перед собравшимися, председатель Федерации профсоюзов РМ Мария Голиченко отметила, что конструктивное взаимодействие профсоюзов с региональными федеральными структурами, в первую очередь, базируется на основе Соглашения о сотрудничестве, заключенного между Федерацией профсоюзов и Главным федеральным инспектором по Республике Мордовия. Предметом такого взаимодействия является объединение усилий по созданию условий для эффективного социально-экономического развития республики, соблюдению и защите трудовых и социально-экономических прав граждан, развитию социального партнерства в регионе. Было обозначено, что в большинстве федеральных структур действуют профсоюзные организации. И их сотрудники принимают активное участие во всех профсоюзных мероприятиях, пользуются льготами в рамках проектов «Профсоюзная путевка» и «Профсоюзный дисконт» и другими гарантиями. Ну а тем структурам, где работники пока еще не объединены в профсоюз, ею было предложено провести переговоры по существу вопроса и совместно с рескомом профсоюза работников госучреждений и общественного

обслуживания РФ проделать работу по созданию профорганизаций. Конкретно такое предложение было адресовано руководству Управления Федеральной службы судебных приставов по Республике Мордовия, потому что в Российской Федерации в 51 из 78 территориальных организаций этого ведомства первичные профсоюзные организации созданы и успешно функционируют, и Управлению Судебного департамента в Республике Мордовия.

«НАША СИЛА – В ЕДИНСТВЕ»

В Культурном центре ГУ МВД России по г. Москве прошло праздничное мероприятие, посвящённое 60-летию профсоюзной организации МОО ППО ГУ МВД России по г. Москве.

Слова поздравлений, искренней благодарности, тёплые пожелания в адрес организации были переданы от имени начальника ГУ МВД России по г. Москве генерал-майора полиции Олега Баранова полковником внутренней службы Виктором Гордуном.

– Наша профсоюзная организация – одна из крупнейших в Москве, она оказывает социальную поддержку, защищает права и трудовые интересы членов профсоюза, принимает меры к предупреждению и своевременному разрешению трудовых споров, используя все средства, предусмотренные законодательством. Совершенствование работы профсоюзной организации начинается, прежде всего, с работы её руководителя. Эффективность и качество деятельности профсоюзного лидера, каким является Елена Колесникова, в значительной мере определяют его личностными качествами и компетентностью, она умело и профессионально с этим справляется, – отметил в своём выступлении начальник УМПО УРПС.



В своей приветственной речи Елена Колесникова поблагодарила всех присутствующих в зале коллег – членов профсоюза, председателей профсоюзных организаций подразделений, а также руководителей тех подразделений, которые помогают и поддерживают свои профсоюзные активы.

– Работа Профсоюзного комитета строится на взаимопонимании и конструктивном решении вопросов и проблем, а чтобы будущее было более оптимистичным, многое нужно решать сегодня сообща, только в единстве наша сила. Все эти годы профсоюз старался внести свои предложения в выстраиваемую систему социального партнёрства.

Профсоюзная организация прошла сложный путь за шестьдесят лет. Минутой молчания присутствующие почтили память тех членов профсоюзного актива, которых уже нет в живых.

В торжественной обстановке в благодарность за сотрудничество и поддержку руководитель Профсоюза вручила памятные юбилейные знаки социальным партнерам, руководителям ЦК общероссийского профсоюза работников госуч-

реждений и общественного обслуживания РФ, Московской Федерации профсоюза, МГО профсоюза и председателю Совета ветеранов ГУ МВД России по г. Москве Виктору Антонову.

Отдельная награда ждала бывшего председателя профсоюзной организации МОО ППО Лидию Одинцову, возглавлявшую ее с 1989 по 2002 гг.

Председатель Московского городского комитета Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ Владимир Ульянов выразил добрые слова любви и уважения к профсоюзу, который «на протяжении всей своей истории был украшением городской организации профсоюза» и наградил медалями, Почетными грамотами и Благодарностями наиболее активных членов профсоюза, а также вручил денежную премию Профсоюзному комитету. Председатель ЦК Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ Николай Водянов поздравил членов профсоюзной организации и вручил Почетные грамоты тем, кто отдал много лет профсоюзному движению, внес большой вклад в его развитие. Заместитель председателя Московской Федерации профсоюза Юрий Павлов поздравил присутствующих с юбилеем и наградил организацию ценным подарком.

Поздравила профсоюзную организацию и начальник УДиР полковник внутренней службы Лариса Пантелеева, член профсоюза с 2004 года.

Поздравить юбиляров приехала начальник оздоровительного лагеря «Бугорок» Людмила Ивановна, поблагодарившая профсоюз за многолетнее сотрудничество и большой вклад в проведение детской летней оздоровительной кампании.

В своём выступлении главный редактор газеты «Петровка, 38», директор Благотворительного фонда «Петровка, 38»

Александр Обойдихин выразил искреннюю благодарность за плодотворное сотрудничество.

– Помогая семьям погибших сотрудников московской полиции, мы получаем должное понимание и отклик со стороны профсоюзной организации. Профсоюзный комитет ежегодно выделяет бесплатно для детей погибших сотрудников большое количество билетов на новогодние представления.

Председатель профсоюзной организации МВД России Виктор Бурыкин отметил, что сегодня организация с честью выполняет свои обязанности. Защищая права работников и сотрудников полицейского гарнизона, профорганизация содействует эффективной работе подразделения, которая получается благодаря сплоченности её рядов.

Встретившись в неформальной обстановке, коллеги обменивались поздравлениями и наслаждались концертом, участие в котором принимали работники и сотрудники подразделений гарнизона московской полиции. Приятным сюрпризом было узнать, что многие из артистов состоят в профсоюзной организации МОО ППО ГУ МВД России по г. Москве, а Нина Арсеньева, и ведущая вечера Каринэ Гаспарян, замечательно исполнившие несколько песен, являются председателями профсоюзных организаций своих подразделений.

Вечер оказался полон счастливых моментов, которые хотелось надолго сохранить в своём сердце.

Каждый из приглашённых на праздничный вечер получил в подарок сувениры с символикой профсоюзной – небольшой, но очень дорогой знак внимания.

Айрин ДАШКОВА, фото Александра НЕСТЕРОВА

И СНОВА ДРУЗЬЯ СОБЕРУТСЯ...

Впервые фестиваль «Наш общий пост – Кубань!» состоялся десять лет назад в Анапе, где он прошел дважды. Затем его проводили в городе воинской славы Туапсе, поселке Кучугуры Темрюкского района, городе-герое Новороссийске – тоже дважды, Горячем Ключе и Геленджике.

Фестиваль стал не просто традиционным сбором для проявления творческой активности, сегодня он – своеобразная кузница талантов, аккумулятор оптимизма и творческих идей, очаг повышения культуры и нравственности разных поколений сотрудников органов внутренних дел.

У истоков фестиваля также стояла Краснодарская краевая организация ветеранов органов внутренних дел и внутренних войск, руководитель которой В.П. Зайцев сразу же понял, какой мощный потенциал преемственности и передачи опыта можно реализовать в рамках этого форума. В его работе с первых дней самое активное участие принимали ветеранская и профсоюзная организации.

Десятый, юбилейный фестиваль стал рекордным: больше 150 сотрудников, пенсионеров МВД и членов их семей из территориальных органов ГУ МВД России по Краснодарскому краю и регионов России приняли участие в заключительном этапе. Впервые в конкурсе приняли участие курсанты, слушатели и сотрудники Краснодарского университета МВД России.

Гала-концерт – кульминация фестиваля «Наш общий пост – Кубань!» – состоялся в Центре национальных культур п. Лазаревское г. Сочи и начался с торжественной церемонии награждения победителей, в которой приняли участие первый заместитель главы муниципального образования Лазаревский район г. Сочи Ю.А. Усачев, заместитель начальника УРЛС ГУ МВД России по Краснодарскому краю полковник внутренней





службы А.Ю. Зацепилов, помощник начальника УВД по г. Сочи – начальник ОРЛС полковник внутренней службы А.К. Роцак, председатель Краснодарской краевой территориальной организации Профсоюза О.А. Двинская, председатель объединенной отраслевой территориальной организации Профсоюза ГУ МВД России по Краснодарскому краю А.В. Дзюба.

Обладателем гран-при стал старший лейтенант полиции Максим Перлик, инспектор воспитательного отдела УРЛС КУ МВД России, – именно его исполнение песни «Эти глаза напротив» было признано лучшим. Диплом обладателя гран-при фестиваля ему вручил председатель жюри А.Ю. Зацепилов.

Затем ведущие подполковник внутренней службы А.В. Бородин и капитан внутренней службы В.И. Бестаева объявили победителей в номинациях: «Исполнитель» – прапорщик внутренней службы в отставке Татьяна Яковенко (ОМВД России по Северскому району), «Автор-исполнитель» – майор полиции Леонид Ванаг, «Ансамбль» – вокальный ан-

самбль «Гармония» (Краснодарский университет МВД России), «Хореография» – ансамбль кавказского танца «Сердце Кавказа», «Чтец» – старший лейтенант полиции Татьяна Манакова, инспектор ПДН УМВД России по г. Краснодару.

Десятый фестиваль – юбилейный, и потому оказался полон сюрпризов. В ходе работы жюри была утверждена новая номинация «Дуэт», победителями которой стали младший лейтенант полиции Дарья Ухарская (слушатель 5-го курса факультета по подготовке специалистов для подразделений охраны общественного порядка и обеспечения общественной безопасности Краснодарского университета МВД России) и рядовой полиции Владислав Колбасин (курсант 4-го курса факультета по подготовке специалистов для подразделений полиции), исполнившие песню «Вечная любовь». Владислава мы знаем уже давно: еще ребенком он участвовал в фестивале как член семьи сотрудника органов внутренних дел.

Также по решению оргкомитета и жюри на сцене Центра национальных культур награду вручили дуэту, занявшему второе место: лейтенанту полиции Евгении Дыбле и старшему сержанту полиции Александру Богуцкому, сотрудникам ОМВД России по Красноармейскому району.

Мягкие призы получили дети членов Профсоюза (*на снимке*): Никита и Арина Бехтерева (ОМВД России по г. Армавиру), Станислав Карабань (ФКУ «ЦХ и СО») и Елизавета Юрина (ОМВД России по Успенскому району).

Приз «За верность фестивалю» вручен ансамблю строевой песни сотрудников ДПС «Патруль» под руководством капитана полиции Евгения Остроуха. «Приз зрительских симпатий» безоговорочно достался майору полиции Владимиру Кузьмину, адъюнкту Краснодарского университета МВД России. Специальный приз жюри А.В. Дзюба вручил вокальной группе «Ветеран» ОМВД России по Тихорецкому району.

После торжественной церемонии награждения состоялся концерт, в завершение которого обладатели гран-при прошлых лет капитан полиции Людмила Голева, старший лейтенант внутренней службы Евгения Гостева, капитан полиции Андрей Каладжан вместе с автором капитаном полиции Андреем Маниным и другими участниками исполнили «Фестивальную песню», которая запомнилась и полюбилась всем нам еще на предыдущем фестивале, когда она прозвучала впервые:

Разными красками мир наполняется,
А люди разные, но всем становится теплей,
Мы не прощаемся, а значит – до встречи!
Фестиваль наш снова соберет друзей.
 В сезоне бархатном вновь загорается,
 Всем улыбается на небе яркая звезда!
 И в каждом сердце пусть наполняется,
 В душе останется «Наш общий пост – Кубань!».

Приве:

Давайте, друзья, вместе споем.
Пусть песня летит и радость несет
Великой Отчизне, от края до края
На крыльях любви унесем!
 Разными красками мир наполняется,
 А люди разные, но всем становится теплей,
 Мы не прощаемся, а значит – до встречи!
 Фестиваль наш снова соберет друзей!

Мы, организаторы фестиваля, тоже не оставили зрителей и участников без подарков: выходя из зала, каждый получил на память CD-диск с песнями лауреатов и победителей фе-

стиваля прошлых лет, специально подготовленный и выпущенный к этой встрече.

А. Дзюба,
председатель Объединенной отраслевой территориальной
организации Профсоюза ГУ МВД России
по Краснодарскому краю

ВЫ СЛЫХАЛИ КАК ПОЮТ СУДЫ?



Председатель Бурятской республиканской организации профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Долгор Базыровна Башкеева: «Все участники смотра – конкурса художественной самодеятельности судов общей юрисдикции Бурятии показали высочайший класс и мастерство!»

25 ноября 2016 года в концертно-театральном центре «Феникс» ВСГИК состоялся десятый юбилейный смотр-конкурс художественной самодеятельности среди судей и служащих судов Бурятии. Организаторами мероприятия выступило, как и в прошлые года – БРО профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания при поддержке Совета судей Республики Бурятия. В этом году оно было приурочено к 350-летию города Улан-Удэ, IX Всероссийскому съезду судей и Дню юриста. Почетными гостями конкурса были – первый заместитель мэра города Улан-Удэ Александр Иринчеев, Виталий Носов, заместитель Председателя Верховного суда Республики Бурятия, Председатель Арбитражного суда Республики Бурятия Олег Зуев, Председатель БРО профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Долгор Базыровна Башкеева, судьи в почетной отставке и работники судов на пенсии.

В нынешнем году участие в конкурсе приняли все городские, районные суды, Верховный Суд и Арбитражный суды республики Бурятия, а также гарнизонный военный суд РБ. А это более чем двадцать один творческий коллектив со всей республики представили на суд компетентного жюри – преподавателей Колледжа искусств им. П.И. Чайковского свои эксклюзивные концертные номера. Все участники, судейские коллективы республики, с большой долей ответственности и оригинальности, подошли к подготовке к конкурсу. Песни, танцы, стихи, инструментальные и театрализованные номера рассказывали зрителям о нашем городе, его самобытном прошлом и славном настоящем.

Творческие номера были представлены в разных жанрах: вокал, художественное слово, инструментальное исполнение, хореография, выступление в оригинальном жанре. В составе



независимого жюри были профессионалы также разных направлений культуры и искусства. Они оценивали самодеятельное творчество судебных работников с учетом уровня исполнительского мастерства, оригинальности жанра и идеи самого выступления, художественно-декоративного оформления, наличия костюмов и декораций.

Заместитель Председателя Верховного суда РБ Виталий Носов сердечно поздравил коллег с юбилеем города Улан-Удэ и с Днем юриста, и пожелал всем крепкого здоровья, счастья, бодрости духа и хорошего праздничного настроения.

С десяти часов утра и до позднего вечера, конкурсанты показывали на суд жюри и зрительского зала фейерверк различных музыкальных номеров, некоторые из них напоминали даже своего рода небольшие музыкально-театрализованные композиции, где разыгрывались различные сценки из прошлой истории нашего города, в то время называвшегося Верхнеудинском. Не скрываем, что все выступления буквально никого не оставили равнодушными, все участники заслуженно срывали бурю аплодисментов благодарных зрителей.



В этот день было буквально все – и вокал в эстрадном, народном и хоровом пении, и авторское пение, и чтение своих стихов, и музыкальная игра на различных инструментах и театральные шуточные постановки на судейскую тему, и даже бурятский народный танец – ехор, которым заканчивалось каждое выступление. В своих искрометных десятиминутных выступлениях, конкурсанты, конечно же, в первую очередь поздравляли с юбилеем наш любимый город Улан-Удэ.

Выступления всех коллективов были, каждый по своему, хороши и интересны. Нам сложно было выделить кого бы то из них, все старались, все выкладывались по полной программе. И оценивать их номера могло только строгое и компетентное жюри смотра –конкурса.

Бурю восторга и оваций зрительного зала вызвал театрализованный номер Арбитражного суда РБ, который был посвящён истории города Улан-Удэ с момента его основания до наших дней через призму развития судебной власти в республике. Зрителям и жюри были продемонстрированы юмористические миниатюры, рассказывающие о том, каким образом решались хозяйственные споры в те стародавние времена. Колоритность и красочность выступлению обеспечили народные и современные танцы, исполнение песни живую, яркие, красочные костюмы и специальный реквизит. Также жюри был отмечен видеоклип с песней, в которой работники суда признались в искренней любви к своему городу. Несомненно, он был оригинален, и был смонтирован в виде короткометражного черно-белого кино. Коллектив суда заслуженно и стал победителем в номинации «За лучшее историческое раскрытие темы». Молодцы!

Талант, мастерство и вдохновение конкурсантов, так лаконично, в трех словах можно выразить то, что незримо царило в атмосфере концертного зала «Феникс». Как метко заметил

зам. председателя Верховного суда РБ Виталий Носов: «Юрист сможет быть хорошим артистом, но артист не сможет быть судьей». Это золотые слова, ведь в праздничном вечере, все работники судов раскрыли все свои разноплановые таланты и мастерство перевоплощения: они могли быть и чтецами, и виртуозными танцорами, и неповторимыми вокалистами.

Также первый заместитель мэра города Улан-Удэ Александр Иринчеев в своем приветственном слове сказал:

– Я всегда считал, что судебная система – это закрытая каста. А тут воочию, убеждаюсь в совершенно обратном, что в судебном мире трудятся настоящие творческие люди, которые умеют не только вершить правосудие, но и блистать артистическими талантами на сцене, что я своими глазами и увидел сегодня на сцене КТЦ «Феникс». Одним словом – молодцы! Это было мощно!

Долгор Базыровна Башкеева, Председатель БРО профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания особо подчеркнула:

– Мы смотр – конкурс художественной самодеятельности судов общей юрисдикции Бурятии проводим совместно с Советом судей РБ уже не первый год. И с каждым новым годом, я все больше и больше убеждаюсь в том, что какие все таки талантливые люди работают в наших судах. Как говорится, талант – он везде талант. И сегодня разноплановые таланты служителей Фемиды воочию, во всей своей красе, раскрылись на сцене «Феникса», иногда мне казалось, что выступают просто профессиональные артисты, ведь так было отточено их мастерство. И конечно, всех этих зрелищных выступлений не было бы, если бы участники много недель в свободное от работы время не репетировали, ведь за коротких десять минут надо было так выложиться, так себя показать, чтобы



тебя полюбил и зрительный зал, и не менее взыскательное жюри. Все конкурсанты показали энергию молодости, задора и искромётного творчества! Восторженные аплодисменты зала и есть оценка зрительских симпатий. Бесспорно, все участники выступили достойно, на самом высочайшем уровне. И нашему жюри было очень и очень трудно выбрать победителей. Но, конкурс есть конкурс, и победили сильнейшие. До новых встреч в следующем году!

В итоге Коллектив Верховного Суда Республики Бурятия по праву стал победителем в смотре-конкурсе художественной самодеятельности. Целостность его выступления, высокий уровень исполнения, яркость и оригинальность творческого замысла по достоинству оценило компетентное жюри и творческий коллектив Верховного Суда Республики Бурятия заслуженно получил Кубок за 1-е место. 2-е место присуждено Советскому районному суду и 3-е место занял Железнодорожный районный суд, которые также получили кубки. Все остальные районные суды были награждены дипломами и памятными призами в различных номинациях.

Участники конкурса, как и зрители, получили много приятных впечатлений, ярких эмоций, заряд бодрости, духа и энергии для будущих свершений.

ЗАСЛУЖЕНО ПЕРЕД ПРОФСОЮЗОМ



Маргарита Михайловна Лужнова возглавляет профорганизацию Администрации города Тамбова более 15 лет. За последние годы организация увеличилась более чем в два раза и насчитывает 547 членов Профсоюза. Регулярно заключается коллективный договор, в котором закреплены дополнительные трудовые и социальные гарантии работникам. Осуществляется постоянный контроль за соблюдением работодателем условий труда и техники безопасности. Большое внимание уделяется отдыху и оздоровлению членов Профсоюза и их семей. Постоянно проводятся поездки по достопримечательным местам России.

Маргарита Михайловна пользуется авторитетом у членов Профсоюза и профсоюзного актива области. Является членом

президиума областной организации Профсоюза, членом трехсторонней комиссии города. За активную работу по защите социальных и трудовых прав и интересов членов Профсоюза отмечена многими профсоюзными наградами, к которым недавно прибавился и знак «За заслуги перед Профсоюзом».

В. Рачков,
председатель Тамбовской
областной организации Профсоюза

СТАЛИ ДИПЛОМАНТАМИ

Исполнительный комитет Федерации независимых профсоюзов России подвел итоги Всероссийского фотоконкурса ФНПР «Профсоюзы и общество». Среди его дипломантов и члены нашего Профсоюза. Специальными дипломами ФНПР отмечены авторы фоторабот «Помним, гордимся, благодарим» Наталья Линькова (Московская городская организация Профсоюза) и «Будущее зависит от нас» Татьяна Штукерт (Пермская краевая организация Профсоюза). Обе работы были опубликованы в «Информационном бюллетене Профсоюза» № 3 за текущий год.

Постановлением Исполкома ФНПР отмечена активная работа Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации по организации и проведению фотоконкурса.

ЗА ВЕТЕРАНОВ ТРУДА

В связи с принятием постановления Правительства Российской Федерации № 578 от 25 июня 2016 года «О порядке учреждения ведомственных знаков отличия, дающих право на присвоение звания «Ветеран труда», федеральными органами исполнительной власти, руководство деятельностью которых осуществляет Правительство Российской Федерации, и награждения указанными знаками отличия и утверждением соответствующего Положения ФНПР запросила у Минтруда России дать необходимые разъяснения по порядку взаимодействия министерств и выборных профсоюзных органов.

Минтруд сообщил, что Положением предусмотрено обязательное включение в состав наградной комиссии федерального органа исполнительной власти, рассматривающей все ходатайства и наградные документы, представителей выборного профсоюзного органа.

ВОПРОС ПОСТАВЛЕН...



Общероссийский союз
«Федерация Независимых Профсоюзов России»

Ленинский проспект, 42, Москва, 119119
E-mail: fnprpp@fnpr.ru
http://www.fnpr.ru

Тел.: (495) 938-77-20
Факс: (495) 930-99-83

03.08.2016 № 103-114/139-263н

На № _____ от _____

Министру труда и социальной
защиты Российской Федерации
М.А. Толинину

Уважаемый Максим Анатольевич!

Правительство Российской Федерации 26 июня 2016 года приняло Постановление № 578 от 25 июня 2016 года «О порядке учреждения ведомственных знаков отличия, дающих право на присвоение звания «Ветеран труда», федеральными органами исполнительной власти, руководство деятельностью которых осуществляет правительство Российской Федерации, и награждения указанными знаками отличия», которым определило сроки, полномочия и ответственных при проведении этой работы, а также утвердило соответствующее Положение.

В ходе обсуждения порядка реализации данных документов возникают вопросы взаимодействия министерств и выборных профсоюзных органов, в лице представителей общероссийских профсоюзов, а также учете и оценке ранее действующих отраслевых практик при формировании новых подходов присвоения звания «Ветеран труда». Появлению этих вопросов во многом способствовало то обстоятельство, что вышеназванные документы не прошли процедуру предварительного рассмотрения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Учитывая сжатые сроки, установленные Постановлением, прошим Вас дать необходимые разъяснения по порядку применения вышеназванных документов и взаимодействия социальных партнеров, а также внести этот вопрос на рассмотрение очередного заседания Российской трехсторонней комиссии.

Заместитель Председателя
ФНПР

С уважением,

 Д.М. Кришаль

...ОТВЕТ ПОЛУЧЕН



**МИНИСТЕРСТВО
ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНТРУД РОССИИ)**

ЗАМЕСТИТЕЛЬ МИНИСТРА

ул.ца Ильова, 21, Москва, ГСП-4, 127994
TEL: 8 (495) 606-06-60, ФАКС: 8 (495) 606-18-76

Минтруд России
18-4/10/В-7083
04.10.2016

№ М



Уважаемый Давид Михайлович!

Заместителю Председателя
Общероссийского союза
«Федерация Независимых
Профсоюзов России»

Д.М. Кристалло

Ленинский проспект, д. 42,
г. Москва, 119119

В Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации рассмотрено Ваше письмо от 3 августа 2016 г. № 158 по вопросам, связанным с изменением с 1 июля 2016 г. подхода к ведомственной наградной системе, учитываемой при присвоении гражданам звания «Ветеран труда».

До вступления в силу Федерального закона от 29 декабря 2015 г. № 388-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части учета и совершенствования предоставления мер социальной поддержки исходя из обязанности соблюдения принципа адресности и применения критериев нуждаемости» (далее – Федеральный закон № 388-ФЗ), предусматривающего поправки в статью 7 Федерального закона от 12 января 1995 г. № 5-ФЗ «О ветеранах» (далее – Федеральный закон № 5-ФЗ) в части уточнения понятия ведомственного знака отличия, дающего право на присвоение звания «Ветеран труда», и требований к нему, законодательством Российской Федерации не уточнялось, какие именно знаки относились к ведомственным знакам отличия в труде и, следовательно, являлись основанием для присвоения звания «Ветеран труда».

В этой связи в силу положений пункта 4 статьи 7 Федерального закона № 5-ФЗ субъекты Российской Федерации при установлении своими законодательными актами порядка и условий присвоения звания «Ветеран труда» самостоятельно решали вопросы отнесения тех или иных знаков к ведомственным знакам отличия в труде, учитываемым при присвоении звания «Ветеран труда», и, как правило, определяли перечень таких знаков. Это обстоятельство приводило к отсутствию единого подхода к перечню знаков отличия, учитываемых при присвоении звания «Ветеран труда», в разных субъектах Российской Федерации и, как следствие, к отсутствию единства в правах граждан на присвоение данного звания в зависимости от места проживания.

Олегрия Иванкина,
Профсоюз России
Дата: 06.10.2016 Время: 12.23
7083_101

Согласно действующим положениям статьи 7 Федерального закона № 5-ФЗ в редакции Федерального закона № 388-ФЗ право на присвоение звания «Ветеран труда» имеют, в том числе лица, награжденные ведомственными знаками отличия за заслуги и труде (службе) и продолжительную работу (службу) не менее 15 лет в соответствующей сфере деятельности (отрасли экономики) и имеющие трудовой (страховой стаж), учитываемый для назначения пенсии, не менее 25 лет для мужчин и 20 лет для женщин или выслугу лет, необходимую для назначения пенсии за выслугу лет в календарном исчислении.

Пунктом 1.1 статьи 7 Федерального закона № 5-ФЗ в редакции Федерального закона № 388-ФЗ предусматривается, что порядок учреждения ведомственных знаков отличия, дающих право на присвоение звания «Ветеран труда», федеральными органами исполнительной власти, руководство деятельностью которых осуществляет Правительство Российской Федерации, и награждения указанными знаками отличия определяется Правительством Российской Федерации. Порядок учреждения ведомственных знаков отличия, дающих право на присвоение звания «Ветеран труда», иными федеральными государственными органами, государственными корпорациями и награждения указанными знаками отличия определяется указанными органами, организациями, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

Данное правовое регулирование позволяет на федеральном уровне сформировать единую систему ведомственных знаков отличия, которые субъектами Российской Федерации должны быть учтены при решении вопроса о присвоении гражданину звания «Ветеран труда».

Из совокупного толкования положений подпункта 2 пункта 1 и пункта 1.1 статьи 7 Федерального закона № 5-ФЗ в редакции Федерального закона № 388-ФЗ следует, что на федеральном уровне полномочиями по учреждению ведомственных знаков отличия, дающих право на присвоение звания «Ветеран труда», и награждению ими наделяются только федеральные государственные органы и государственные корпорации.

Это обстоятельство обусловлено отраслевым принципом награждения знаком отличия. Так, учитывая, что только федеральные государственные органы и государственные корпорации в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации уполномочены осуществлять государственное регулирование (управление) в различных отраслях экономики, указанные органы и организации наделены и правом поощрять работников соответствующих отраслей за продолжительный и эффективный труд во благо государства посредством награждения их соответствующим знаком отличия.

В целях реализации положений пункта 1.1 статьи 7 Федерального закона № 5-ФЗ в редакции Федерального закона № 388-ФЗ принято постановление Правительства Российской Федерации от 25 июня 2016 г. № 578 «О порядке учреждения ведомственных знаков отличия, дающих право на присвоение звания «Ветеран труда», федеральными органами

исполнительной власти, руководство деятельностью которых осуществляет Правительство Российской Федерации, и награждения указанными знаками отличия» (далее – постановление № 578), которым утверждено Положение об учреждении ведомственных знаков отличия, дающих право на присвоение звания «Ветеран труда», федеральными органами исполнительной власти, руководство деятельностью которых осуществляет Правительство Российской Федерации, и о награждении указанными знаками отличия (далее – Положение).

В соответствии с пунктом 3 утвержденного Положения федеральный орган исполнительной власти, руководство деятельностью которого осуществляет Правительство Российской Федерации, вправе учредить один ведомственный знак отличия, дающий право на присвоение звания «Ветеран труда». При этом, учитывая нормы подпункта «б» пункта 5 и подпункта «а» пункта 7 Положения, данным знаком отличия федерального органа исполнительной власти, руководство деятельностью которого осуществляет Правительство Российской Федерации, могут быть награждены работники всех отраслей экономики, полномочия по регулированию которых возложены на соответствующий орган.

В отношении содержащегося в Вашем письме вопроса о взаимодействии представителей профсоюзов и федеральных органов исполнительной власти, руководство деятельностью которых осуществляет Правительство Российской Федерации, при осуществлении процедур, связанных с присвоением ведомственных знаков отличия, дающих право на присвоение звания «Ветеран труда», сообщаем следующее.

В части обеспечения непосредственного участия профсоюзов в процедуре возбуждении ходатайства о награждении работника ведомственным знаком отличия, дающим право на присвоение звания «Ветеран труда», представляется необходимым отметить, что в Положении содержится норма о возбуждении ходатайства о награждении данным знаком отличия по месту основной работы (службы) лица, представляемого к награждению. При этом внутренняя процедура возбуждения указанного ходатайства в организации (учреждении, предприятии), в котором работает лицо, Положением не регламентируется, так как не является предметом его регулирования.

Кроме того, следует отметить, что Положением предусмотрено обязательное согласование кандидатуры на награждение ведомственным знаком отличия, дающим право на присвоение звания «Ветеран труда», с руководителем отраслевого органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, а также высшим должностным лицом субъекта Российской Федерации.

При этом пунктом 13 Положения предусмотрена возможность образования субъектом Российской Федерации региональной комиссии по рассмотрению ходатайств о награждении лиц ведомственным знаком отличия, порядок деятельности которой определяется нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации. В работе указанных

комиссий в соответствии с региональным нормативным правовым регулированием может быть предусмотрено участие представителей профсоюзов.

В отношении обеспечения участия профсоюзов в принятии решения о присвоении лицу ведомственного знака отличия необходимо отметить, что в соответствии с законодательством Российской Федерации именно руководитель федерального государственного органа, государственной корпорации или иной государственной организации наделен полномочием по принятию решения о применении к тому или иному лицу мер поощрения, включая награждение его ведомственным знаком отличия. При этом внутренний порядок принятия такого решения только рамочно регламентирован в Положении и предусматривает обязательное включение в состав наградной комиссии федерального органа исполнительной власти, рассматривающей все ходатайства и наградные документы, представителей выборного профсоюзного органа.

Таким образом, нормы постановления № 578 и утвержденного им Положения направлены на унификацию ведомственной системы награждения знаками отличия, дающими право на присвоение звания «Ветеран труда», обеспечивая награждение ими наиболее достойных кандидатов, добившихся реальных результатов в профессиональной деятельности и добросовестно трудившихся во благо государства и в развитие определенной отрасли, для последующего присвоения данным лицам звания «Ветеран труда» и предоставления соответствующих мер социальной поддержки.

Учитывая вышесказанное, вступившее в силу с 1 июля 2016 г. правовое регулирование вопросов, связанных с ведомственной наградной системой, учитываемой при присвоении гражданам звания «Ветеран труда», обеспечивает учреждение в каждой отрасли экономики (сфере деятельности) одного ведомственного знака отличия, равное право на награждение которым имеют все трудящиеся (служащие), работающие в данной отрасли и соответствующие установленным требованиям.

Вышеназванные изменения позволяют повысить роль звания «Ветеран труда», совершенствуя подход к формированию категорий лиц, подпадающих под установленные требования, и сделать более адресными меры социальной поддержки лиц, которым присваивается данное звание.

Что касается содержащегося в Вашем письме предложения о вынесении Минтрудом России на обсуждение на очередном заседании Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – РТК) вопроса о правоприменении постановления № 578 и утвержденного им Положения, сообщаем, что в соответствии с Федеральным законом от 1 мая 1999 г. № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» правом представления предложений к повесткам заседаний РТК наделен, в том числе координатор стороны, представляющей общероссийские объединения профессиональных союзов.

2017-й – ГОД ПРОФСОЮЗНОЙ ИНФОРМАЦИИ

Генеральный Совет ФНПР на заседании 26 октября 2016 года при рассмотрении вопроса «О состоянии информационной работы в ФНПР, ее членских организациях и задачах на предстоящий период в свете решений IX съезда ФНПР» в принятом постановлении № 5-4 поручил Исполнительному комитету ФНПР объявить 2017 год Годом профсоюзной информации, разработать план мероприятий по его проведению.

О СОСТОЯНИИ ИНФОРМАЦИОННОЙ РАБОТЫ В ФНПР, ЕЕ ЧЛЕНСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ И ЗАДАЧАХ НА ПРЕДСТОЯЩИЙ ПЕРИОД В СВЕТЕ РЕШЕНИЙ IX СЪЕЗДА ФНПР

**Доклад
секретаря ФНПР А.В. Шершукова
на заседании Генерального Совета ФНПР
26 октября 2016 года**

Уважаемые товарищи!

В предложенной вам информационной записке содержатся основные цифровые параметры, характеризующие количественный уровень развития информационной работы в ФНПР на уровне центрального аппарата и в ее членских организациях.

Грубо говоря, общее число и динамика изменений этого числа профсоюзных печатных и электронных СМИ. Тем не менее эти числа не всегда характеризуют качественную ситуацию в информационной работе и – что еще более важно –

качественные проблемы этой работы. И уж совершенно они не затрагивают такую сложную вещь, как методы, эффективно разрешающие эти проблемы. Не имитирующие разрешение, а разрешающие.

Последнее, с моей точки зрения, является самым важным. По большому счету, все мы, хотя бы интуитивно и в общем смысле, понимаем проблемы как профсоюзного движения в целом, так и в частности информационной работы. Стали общим утверждением тезисы, начиная от «кто владеет информацией – тот владеет миром» до заявлений о необходимости развития информработы. В большинстве случаев эти утверждения не имеют ничего общего с реальным разрешением проблем. Точно так же в документах коллегиальных органов, оценивающих проблемы информработы и предлагающих методы разрешения этих проблем, очень часто либо мало конкретики, либо конкретные предложения регулярно не реализуются в отведенные сроки.

Приведу пример. Понятно, что мы все – карлики на плечах гигантов, готовивших предыдущие постановления, поэтому я посмотрел документ Генсовета 2008 года (в прошлый раз Генсовет рассматривал вопрос информационной работы восемь лет назад), где давались конкретные поручения различным профсоюзным структурам.

Вот некоторые поручения, которые были зафиксированы с конкретной временной привязкой.

Цитата: «всемерно поддерживать деятельность центральной профсоюзной газеты «Солидарность», журналов ФНПР «Профсоюзы и экономика» и «Вести ФНПР», печатных органов общероссийских профсоюзов и территориальных объединений организаций профсоюзов ФНПР, разработав комплекс мер, направленных на увеличение подписки на периодические издания членских организаций ФНПР и развитие, там,

где это целесообразно, практики региональных выпусков газеты «Солидарность». Срок: до конца 2008 года».

Цитата: «направить усилия на решение проблем... обязательного подключения к сети Интернет и создания собственного веб-ресурса; изучения вопроса разработки и перспективного внедрения технологии клон-сайтов в структуре среднего и первичного звена общероссийских профсоюзов; проведения организационно-технических работ по обеспечению проведения прямых трансляций мероприятий ФНПР интернет-видеоконференций. Срок: второе полугодие 2009 года»,

Цитата: «обеспечения каждого уровня профсоюзной структуры подразделением пресс-службы или должностью пресс-секретаря, укомплектовав подразделение компьютерной техникой и профессиональными кадрами; обеспечения увеличения подписки на центральную профсоюзную газету «Солидарность» и информационно-аналитический журнал ФНПР «Профсоюзы и экономика». Срок: до конца 2008 года».

Цитата: «разработать и ввести специальный курс подготовки (повышения квалификации) кадров, работающих в информационных структурах профсоюзов, включив в данный курс современные разработки в области PR-технологий, основы социологии, психологии, информатики, рекламы и т.д. Срок: второе полугодие 2008 года; создать учебную видеостудию для производства документальных фильмов о мероприятиях, проводимых ФНПР и ее членскими организациями, в том числе коллективных действий профсоюзов. Срок: май 2008 года». И так далее.

Все предложения очень правильные. Вопрос в том, почему они не были реализованы? Дело не в исполнительской дисциплине. Суть в том, что отдельные мероприятия невозможно выполнить без качественного изменения отношения к теме информработы, без принятия аналогичных решений

в членских организациях ФНПР, без контроля за реализацией этих решений и без ответственности за невыполнение. Скажем, откроет профсоюзный вуз спецкурс подготовки кадров, работающих в информструктурах, как было изложено в вышеназванном постановлении. Дело вроде бы полезное. А кто туда приедет учиться, если регион или отраслевой профсоюз на это не выделит финансов? Сейчас ситуация обстоит так, что выделение или невыделение денег на информационную работу является не элементом последовательной политики, а совершенно ситуационным действием.

За решением в области информполитики должны идти деньги и ответственность. Если денег нет и ответственности нет – можно принимать любые решения. Они не будут реализованы.

Почему не идут деньги и ответственность?

На мой взгляд, потому что, несмотря на общепринятые утверждения о важности и нужности информационной работы, она остается в положении бедной родственницы, которая служит на посылках по совершенно разным поводам и которую при этом постоянно подозревают в мелких кражах родового серебра и гулянках.

Пример. Никто и никогда не пытается вменить в обязанность профсоюзному бухгалтеру оценку социально-экономической ситуации в регионе на том основании, что он тоже считает цифры. Но является общей практикой, когда информационный работник должен уметь верстать газету, выступать на радио и организовать встречу с представителями СМИ. Хотя это совершенно разный функционал. И совершенно разные специальности. А попытки совместить в одном лице информработника и жнеца, и швеца – чтобы сэкономить – приводят к тому, что жнут и шьют зачастую плохо.

Но и это – частность.

Представляется, что есть серьезное недопонимание того, для чего в принципе необходима информационная работа в профорганизации. Обычно она рассматривается в отрыве от организационной работы и мотивации профсоюзного членства. Как некая формальность. Вроде должен быть пресс-центр. Вроде бы нужна газета.

Если же попытаться проанализировать три этих направления в комплексе – информработу, оргработу и мотивацию, а точнее их проблемные точки, то многое становится на места.

Почему при проведении профсоюзных акций региональные профструктуры зачастую опираются на административный ресурс (и мы об этом знаем, это не является секретом)? Потому что людей трудно привлечь к добровольному и активному участию в пикетах, митингах и демонстрациях. Почему сложно привлечь? Не только из-за технических сложностей. Потому что они не убеждены в правильности и эффективности этих акций. Почему не убеждены? Потому что либо не убеждали, либо убеждали формально и непрофессионально.

Почему после повышения зарплаты на предприятии люди выходят из профсоюза, чтобы не платить увеличившиеся профвзносы? Потому что они не убеждены в наличии прямой связи между работой профсоюза и повышением зарплаты. То есть им об этом говорили, но не убедили.

Почему люди не вступают в профсоюз? Потому что они не убеждены в том, что это эффективно, что это моральная ценность, за которую нужно держаться и ради которой нужно иногда претерпевать некоторые или многие неудобства. Потому что – повторяюсь – они в этом не убеждены.

Да, иногда их информируют. Но эти формы информирования не убеждают.

Почему так происходит? Считаю, что причин несколько. Но главной является следующая: система убеждения (читай информационной работы) у нас не отстроена.

Несмотря на то, что в масштабе ФНПР заявлена Единая информационная система профсоюзов, в настоящий момент единой она не является. Продолжая аналогию с организационной работой, информационная работа реализуется на каждой территории и в каждом отраслевом профсоюзе по-своему – от более эффективных форм до имитации, в каждом отраслевом профсоюзе также по-своему, это относится и к уровню региональных комитетов профсоюзов, и к уровню первичных профсоюзных организаций.

Можно, конечно, сказать, что так отражается отраслевая или региональная специфика. Но эта специфика никак не мешает членам профсоюза читать одни и те же общепопулярные издания или смотреть центральные телеканалы, где, кстати, профсоюзная тема появляется редко. Но только речь заходит о единых методах информирования, пропаганды и агитации в пользу профсоюзной идеи, которые за счет стандартизации приобретают мультипликативный эффект, как сразу звучат аргументы о специфике. Как будто и зарплату наши работники получают не рублями всюду, в Новгороде серебром, а в Сибири куницами.

Древнее выражение «кто владеет информацией – владеет миром» на уровне многих региональных организаций превратилось в циничное «кто скрывает информацию – владеет своей организацией». Поясню. Нередко, приезжая в регион, из уст руководителей комитета отраслевого профсоюза можно слышать: «Чем занимается ФНПР? Чем занимаются профсоюзы на уровне России?»

Такой вопрос не мог появиться у того, кто регулярно читает центральные профсоюзные издания, интернет-сайт

ФНПР. Сложилась ситуация, когда можно свою личную неграмотность возводить в достоинство, адресуя претензии, образно говоря, в Москву. Если этого не знает председатель обкома, если на территории региона выписан один экземпляр газеты «Солидарность», если можно заявлять, что на агитацию и пропаганду нет денег, возникает вопрос: на что они есть? И возникает убеждение, что и эти деньги скоро закончатся. За отсутствием членских взносов.

На уровне большинства регионов профсоюзные СМИ и информационные службы поставлены в ситуацию, когда они вынуждены либо выщипывать деньги на свое существование, либо заниматься имитацией работы целиком или по ряду направлений. Я хочу с этой трибуны напомнить, что издание профсоюзной газеты раз в месяц или еще реже тиражом в тысячу экземпляров на четырех страницах является имитацией профсоюзной работы. Особенно, если при этом она складывается в кабинетах, не попадает в первички.

Как главный редактор газеты «Солидарность» не могу не сказать о проблеме подписки. Решений двух съездов ФНПР о минимальном уровне подписки «один экземпляр газеты не менее чем на сто членов профсоюзов» оказалось явно недостаточно. На страницах газеты мы публиковали процент выполнения этих резолюций на уровне регионов и всей России. В масштабах страны мы добились выполнения нижней планки подписки на уровне около 16%. То есть один экземпляр газеты «Солидарность» поступает даже не одному из ста членов профсоюзов (что, кстати, не очень много), а примерно одному из 800 членов профсоюзов. При этом нужно учитывать, что бюджет газеты на 80 процентов складывается из подписки и только примерно на 20 процентов из дотаций учредителей. Мы стараемся предоставлять профсоюзной аудитории полезную информацию. В том числе выступая ор-

ганизаторами и кампаний солидарности в поддержку проф-организаций, и различных мотивационных конкурсов. Так сказать и поем, и пляшем. Но весело нам, как изданию, находящемуся, по сути, в рыночных условиях, далеко не всегда.

Как историк по образованию, приведу одну историю о том, как закончился рынок в виде НЭПа в Советском Союзе и началась коллективизация. В 1927 году после провала хлебозаготовок зажиточный крестьянин не продал государству зерно, выжидая более выгодной цены. Возникла угроза голода. И все советское правительство уехало в регионы, уговаривать кулаков. Приехал товарищ Сталин в Алтайский край, беседует с жителями, уговаривает продать (не отдать, а продать) хлеб. А один зажиточный хлебороб ему говорит: «А ты, рябой, попляши, тогда, может, и продам хлебушек». На этом НЭП в общем-то и закончился. Началась коллективизация. Вот примерно так же ласковыми уговорами и рекомендациями, песнями и плясками, мы пытаемся вести информационную работу и подписывать на газету. К сожалению, не обладая возможностями и, наверное, способностями товарища Сталина.

Нужно прямо признать: в формате рекомендаций информационная работа, извините за тавтологию, не работает. К слову сказать, на мой взгляд, точно так же не работает в формате рекомендаций и организационная работа. Я могу еще представить, что ФНПР рекомендует нечто своим членским организациям. Однако, когда отраслевой профсоюз – гораздо более централизованная структура – дает своим комитетам и первичкам только рекомендации, а не прямые распоряжения, мы должны понимать сразу: эти рекомендации скорее всего не будут выполнены.

Нужны ответственные решения с контролем за исполнением. Причем с контролем в отношении избранных профсоюзных руководителей, отвечающих за данные направления.

Это означает, что необходимы последовательные шаги для изменения ситуации:

1. Нужно уйти от представления, что эффективно работающая система информационной работы в членской организации ФНПР – на территории или в отрасли – может сложиться сама по себе, стихийно. Мы сегодня имеем дело с тем, что сложилось стихийно. Причем как сложилось стихийно, так стихийно и работает. Или не работает.

2. Необходимо, чтобы в членских организациях были определены ответственные избранные руководители, которые лично отвечают за информацию, агитацию и пропаганду. Оптимально – это избранные профсоюзные руководители: председатель или заместитель председателя членской организации.

3. Необходимо провести ревизию наших информационных ресурсов. Речь здесь не только об изданиях, сайтах или программах. Два года назад при попытке проведения подобного исследования на базе ДОС мы столкнулись с тем, что ни на уровне членской организации, ни на уровне регионального комитета нет информации о ситуации в первичках – ни о стендах, ни об имеющейся там печатной продукции, ни об уровне подписки на профсоюзные издания, ни о регулярности встреч в коллективах. Почти ничего ни о том, ЧТО мы распространяем сейчас, ГДЕ мы это распространяем и с помощью чего.

4. Необходима централизованная и массовая система распространения информации. Базирующаяся на директивных решениях отраслевых профсоюзов и координирующих, поддерживающих эти решения действиях территориальных профобъединений. В рамках членской организации ФНПР – в первую очередь отраслевого профсоюза – необходимо определить тот прожиточный информационный минимум, который должен быть в каждом региональном комитете, первичке. В Рекомендациях по взаимодействию информационных

структур, принятых Исполкомом ФНПР еще в 2012 году, был описан такой минимум. Он должен быть осмыслен, адаптирован и принят решениями коллегиальных органов в виде конкретных параметров для отраслевого профсоюза.

5. И последнее. На основании общих решений и на базе определенного «информационного прожиточного минимума» нужно возвращаться к системе квот в каждой профорганизации. Я имею в виду квоты и на финансирование информработы, и на наличие в профсоюзной структуре соответствующих подразделений и должностей, и на распространение профсоюзных изданий. Не рекомендации, а конкретные параметры.

Эти предложения сформулированы в проекте постановления Генсовета. Я прошу поддержать его и далее – рассмотреть и принять коллегиальными органами членских организаций ФНПР аналогичные решения. А после проконтролировать их исполнение.

Со своей стороны предлагаю в проект постановления внести следующее предложение: объявить 2017 год годом профсоюзной информации на всех уровнях: от центрального аппарата ФНПР до первичной организации и цеха.

Сегодня Михаил Викторович уже процитировал Маяковского. Я позволю напомнить и другую цитату Владимира Владимировича, относящуюся к информационной работе, работе со словом.

Я знаю силу слов, я знаю слов набат.

Они не те, которым рукоплещут ложи.

От слов таких срываются гроба

шагать четверкою своих дубовых ножек.

Давайте не только найдем и скажем такие слова членам профсоюзов, но вместе донесем эти слова в первички и убедим их в нашей правоте.

И только тогда за нами пойдут по-настоящему!

**О СОСТОЯНИИ ИНФОРМАЦИОННОЙ РАБОТЫ В ФНПР, ЕЕ ЧЛЕНСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ И ЗАДАЧАХ НА ПРЕДСТОЯЩИЙ ПЕРИОД В СВЕТЕ РЕШЕНИЙ IX СЪЕЗДА ФНПР
(постановление Генсовета ФНПР от 26 октября 2016 года № 5-4)**

В соответствии с Концепцией информационной политики ФНПР, постановлениями Генерального Совета ФНПР № 4-6 от 29.01.2008 и Исполнительного комитета ФНПР № 6-12 от 20.11.2012, а также резолюцией IX съезда ФНПР «Эффективная информационная работа – инструмент укрепления профсоюзов» в ФНПР и ее членских организациях уделяется значительное внимание совершенствованию информационной составляющей уставной деятельности.

Генеральный Совет ФНПР отмечает, что реализация информационной политики способствует выполнению задач по защите законных прав и интересов трудящихся и членов их семей, распространению профсоюзной идеологии, росту авторитета профсоюзов в обществе, мотивации профсоюзного членства и организационному укреплению профсоюзных рядов.

В средствах массовой информации чаще стали появляться концептуальные телерадиоматериалы и публикации о деятельности Федерации независимых профсоюзов России. Во многих членских организациях ФНПР состоялись заседания коллегиальных органов, принявших решения по повышению качества и действенности работы их печатных органов, телерадиопрограмм и интернет-сайтов.

Официальный сайт ФНПР, Центральная профсоюзная газета «Солидарность», Единая система информационных ресурсов ФНПР информируют общественность об острых

проблемах в социально-трудовой сфере и реальных достижениях российских профсоюзов в борьбе за права трудящихся – от масштабных общероссийских коллективных акций до повседневной работы первичных профсоюзных организаций.

Федерации независимых профсоюзов России и ее членским организациям необходимо переходить к мерам реализации наступательной пропагандистской и контрпропагандистской политики.

Вместе с тем информационно-пропагандистская работа еще не утвердилась большинством профсоюзных организаций в числе приоритетных направлений. В профсоюзной среде информационные ресурсы используются недостаточно результативно, а критические публикации на искоренение недостатков воспринимаются зачастую болезненно.

Рядом членских организаций не выполнено в полном объеме постановление Генерального Совета ФНПР № 4-6 от 29.01.2008 «О задачах по совершенствованию информационной работы ФНПР»: не созданы подразделения по связям с общественностью, не учреждены печатные органы и не открыты сайты в Интернете.

Остаются невыполненными резолюции VII и IX съездов ФНПР об организации целевой подписки на Центральную профсоюзную газету «Солидарность».

В целях устранения указанных недостатков, безусловной реализации Концепции информационной политики ФНПР и решений IX съезда ФНПР по совершенствованию информационной работы профсоюзов в современных условиях, Генеральный Совет ФНПР постановляет:

1. Информационно-аналитическую записку «О состоянии информационной работы в ФНПР, ее членских организациях и задачах на предстоящий период в свете решений IX съезда ФНПР» принять к сведению (*прилагается*).

2. Исполнительному комитету ФНПР:

2.1 Считать приоритетными задачами в области информационной политики концентрацию усилий по взаимодействию с федеральными, особенно электронными СМИ, усиление пропагандистской и контрпропагандистской работы, дальнейшее развитие собственных информационных ресурсов ФНПР; обеспечить безусловное выполнение решений IX съезда ФНПР, развивающих Концепцию информационной политики ФНПР.

2.2 Объявить 2017 год Годом профсоюзной информации, разработать план мероприятий по его проведению.

3. Общероссийским, межрегиональным профсоюзам:

3.1 Развивать взаимодействие с федеральными, ведомственными, корпоративными, многотиражными средствами массовой информации; особое внимание уделять взаимодействию с электронными СМИ для информационно-пропагандистского обеспечения профсоюзной деятельности.

3.2 Поручить территориальным организациям профсоюза (республиканским, краевым, областным и городским комитетам) проведение мониторинга информационных ресурсов. На основании полученной информации сформировать базу информационных ресурсов профсоюза и разработать программу по реализации Рекомендаций Исполкома ФНПР № 6-12 от 20.11.2012 по информационному взаимодействию профсоюзных организаций.

3.3 обеспечить профсоюз подразделением пресс-службы или должностью пресс-секретаря. Определить руководителя (председатель или заместитель председателя), который несет персональную ответственность за реализацию информационной работы.

3.4 Принять меры по увеличению подписки на Центральную профсоюзную газету «Солидарность», исходя из пропор-

ции один экземпляр газеты не менее чем на сто членов профсоюза;

3.5 Поднять качественный уровень и тиражи имеющихся периодических изданий, а в случае их отсутствия учредить отраслевую вкладку в Центральную профсоюзную газету «Солидарность». Определить квоты на распространение профсоюзных изданий в отрасли.

3.6 Совершенствовать работу сайта профсоюза в Интернете; обеспечить проведение организационно-технических работ, необходимых для осуществления интернет-видеоконференций и прямых трансляций мероприятий ФНПР. Изучить вопрос разработки и перспективного внедрения технологии клон-сайтов в структуре среднего и первичного звеньев. Организациям, не имеющим сайта в Интернете, создать данный ресурс не позднее первого квартала 2017 года.

4. Территориальным объединениям организаций профсоюзов:

4.1 Рекомендовать территориальным организациям профсоюзов (республиканским, краевым, областным и городским комитетам) провести мониторинг информационных ресурсов. С целью реализации Рекомендаций Исполкома ФНПР № 6-12 от 20.11.2012 по информационному взаимодействию профсоюзных организаций сформировать соответствующую базу данных и разработать программу профобъединения по информационному взаимодействию профсоюзных организаций.

4.2 Обеспечить территориальные объединения организаций профсоюзов подразделением пресс-службы или должностью пресс-секретаря. Определить руководителя (председатель или заместитель председателя), который несет персональную ответственность за реализацию информационной работы в регионе.

4.3 Обеспечить увеличение подписки на Центральную профсоюзную газету «Солидарность», исходя из пропорции

один экземпляр газеты не менее чем на сто членов профсоюзов.

4.4 Определить квоты на распространение профсоюзных изданий в регионе, оптимизировать деятельность действующих периодических изданий, а в случае их отсутствия учредить региональную вкладку в Центральную профсоюзную газету «Солидарность» либо осуществлять региональные выпуски газеты «Солидарность».

4.5 Совершенствовать работу веб-ресурса территориальных объединений организаций профсоюзов; обеспечить проведение организационно-технических работ, необходимых для осуществления интернет-видеоконференций и прямых трансляций мероприятий ФНПР.

5. Молодежным советам членских организаций ФНПР:

принимать активное участие в реализации информационной политики ФНПР, что включает в себя личное доведение информации до членов профсоюзов, работу с информационными инструментами на предприятиях (профсоюзные стенды и т.п.), распространение профсоюзной печати, работу в социальных сетях.

6. Академии труда и социальных отношений, Санкт-Петербургскому Гуманитарному университету профсоюзов:

разработать и ввести специальный курс подготовки (повышения квалификации) кадров, работающих в информационных подразделениях профсоюзных организаций, включив в данный курс современные разработки в области PR-технологий, основы социологии, психологии, информатики, рекламы и т.д.

7. Департаменту общественных связей Аппарата ФНПР:

7.1 Активизировать взаимодействие с внешними федеральными средствами массовой информации. Осваивая передовые информационные методики и технологии, вести

наступательную пропагандистскую и контрпропагандистскую работу. Начать регулярное проведение пресс-конференций с освещением позиции ФНПР по актуальным социальным и трудовым проблемам.

7.2 На основе Рекомендаций Исполкома ФНПР № 6-12 от 20.11.2012 по информационному взаимодействию профсоюзных организаций реализовать функцию координационного центра Единой информационной системы профсоюзов. Продолжать практику организации и проведения Всероссийских семинаров информационных работников ФНПР.

7.3 На основании результатов мониторинга, проведенного общероссийскими межрегиональными профсоюзами и территориальными объединениями организаций профсоюзов, сформировать единую базу информационных ресурсов членских организаций ФНПР.

8. Редакциям Центральной профсоюзной газеты «Солидарность» и «Профсоюзного журнала»:

8.1 Обеспечить конкурентоспособность на современном рынке масс-медиа путем повышения качества, расширения тематики и адресности публикаций, соблюдения баланса пропаганды и публицистики, соответствия современным требованиям художественного оформления. Разработать меры по увеличению тиража изданий.

8.2 Рассмотреть возможность приобретения электронного варианта газеты «Солидарность» по заявкам членских организаций ФНПР.

9. Департаменту управления делами Аппарата ФНПР:

предусмотреть поэтапное внедрение безбумажных технологий и коммуникационных инструментов для удаленной коллективной работы. Осуществить организационно-техническое обеспечение проведения регулярных интернет-видео-конференций с участием общероссийских межрегиональных

профсоюзов, территориальных объединений организаций профсоюзов и широкого профсоюзного актива.

10. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя Председателя ФНПР Некрасова С.Г.

*Приложение
к постановлению Генерального
Совета ФНПР от 26.10.2016 № 5-4*

ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКАЯ ЗАПИСКА

**О состоянии информационной работы в ФНПР,
ее членских организациях и задачах на предстоящий
период в свете решений IX съезда ФНПР**

Информационная работа Федерации независимых профсоюзов России осуществляется на основе решений IX съезда ФНПР, постановлений коллегиальных органов и Концепции информационной политики Федерации.

IX съезд ФНПР, определяя стратегию и тактику деятельности российских профсоюзов на ближайшие годы, конкретизировал задачи обеспечения их пропагандистской деятельности. В соответствии с резолюцией «Эффективная информационная работа – инструмент укрепления профсоюзов» определены главные направления деятельности ФНПР: содействие успешной деятельности ФНПР и ее членских организаций; укрепление и развитие профсоюзного движения, рост его авторитета в обществе; усиление мотивации профсоюзного членства. Информационная работа признана неотъемлемым инструментом решения уставных задач, равным по значимости главным направлениям профсоюзной работы.

Ряд центральных, региональных и местных СМИ объективно отражают наиболее значимые события в жизни российских профсоюзов, а также организованные ФНПР и ее членскими организациями массовые акции. Это непосредственная заслуга как самих российских профсоюзов, так и их информационных служб, опирающихся в своей деятельности

на Концепцию информационной политики и резолюции съездов Федерации независимых профсоюзов России.

Весомый вклад в информационную работу профсоюзов вносит программа «Профсоюзные вести», многие годы выходящая в эфир на ведущей радиостанции страны «Радио России». Сегодня руководители ФНПР – частые гости в эфире многих радиостанций: «Русская служба новостей», «Говорит Москва», «Эхо Москвы» и других. Деловые творческие контакты у ФНПР сложились также с радиостанциями «Бизнес FM», «Коммерсант FM», «Сити-FM» и другими. Материалы радиовыступлений профсоюзных работников оперативно размещаются на официальном сайте ФНПР в разделах «Информационная работа» и «Обзор прессы».

Более сложной проблемой для ФНПР и ее членских организаций остается продвижение профсоюзной информации на каналы федерального телевидения. Для ведущих федеральных телеканалов профсоюзная тематика по-прежнему остается на одном из последних мест. Вместе с тем общественная значимость профсоюзных действий способствует привлечению руководителей ФНПР и ее членских организаций к участию в различных общественно-политических телевизионных программах. Позицию ФНПР начинают реально уважать на телеканалах ТВ Центр, НТВ, «Вести-24», РБК и других.

Информационные и аналитические материалы о важнейших профсоюзных мероприятиях и коллективных действиях все чаще пробивают себе путь на страницы федеральной печати. Председатель ФНПР, его заместители, секретари ФНПР, руководители членских организаций ФНПР принимают участие в пресс-конференциях, проходящих в штаб-квартире ФНПР, информационных агентствах ИТАР-ТАСС, «Интерфакс», «Россия Сегодня»; редакциях «Российской газеты», газеты «Аргументы и факты», других рейтинговых

медиаплощадках. В «Российской газете», газетах «Труд», «Трибуна», «Комсомольская правда», «Известия», «Парламентская газета», «Литературная газета» и других увидели свет статьи и интервью Председателя ФНПР М.В. Шмакова, выступления профсоюзных руководителей и комментарии экспертов; публикуются корреспонденции о деятельности российских профсоюзов. Республиканские, краевые, областные и муниципальные электронные средства массовой информации все активнее включаются в этот процесс.

По результатам анализа мониторинга информационного пространства медиарезонанс действий ФНПР и высказываний профсоюзных руководителей и экспертов увеличился и имеет тенденцию к росту. Еще несколько лет назад, характеризуя взаимоотношения ФНПР с федеральными средствами массовой информации, приходилось говорить об «информационной блокаде». Сегодня, благодаря реализации ряда принципиальных положений Концепции информационной политики ФНПР и установлению эффективных связей с общественностью и средствами массовой информации, этот термин уже устарел. Однако серьезная доля аналитических материалов о работе профсоюзов в центральных изданиях размещается на договорной основе, что не может заменить содержательных некоммерческих публикаций, поводом для которых является общественный интерес.

Между тем дальнейшая коммерциализация СМИ, обострение противоречий между трудом и капиталом, а также существующие проблемы внутри профсоюзного движения затрудняют проведение информационной работы. Государственные и частные каналы и издания не просто не заинтересованы освещать нашу деятельность, но зачастую пытаются опорочить деловую репутацию профсоюзных организаций. В этих условиях реальные дела профсоюзов и открытость

профсоюзных лидеров непосредственно работают на формирование в общественном сознании позитивного образа профессиональных союзов и Федерации независимых профсоюзов России в целом. К сожалению, пока можно констатировать, что встречи с прессой руководители членских организаций ФНПР проводят не регулярно, а эпизодически, приурочивая их, как правило, к акциям 1 мая и 7 октября.

Перед российскими профсоюзами стоит задача, активно используя центральные СМИ, распространять в общественном сознании профсоюзную идеологию и результаты своей правозащитной деятельности, давать жесткий отпор лжи и клевете, выработать нестандартные методы ведения пропагандистской и контрпропагандистской работы. В эпоху информационных войн заказным публикациям ангажированных СМИ Федерация независимых профсоюзов России и ее членские организации должны противопоставить собственную Единую информационную систему, что даст возможность людям узнавать правду о деятельности профсоюзов, обеспечивая ФНПР общественное признание, укрепляя профсоюзное движение страны.

ФНПР объединяет 122 членские организации, в том числе 42 общероссийских, межрегиональных профсоюзов и 80 территориальных объединений организаций профсоюзов. 5 общероссийских профсоюзов сотрудничают с ФНПР на основе соглашений.

В ходе реализации положений Концепции информационной политики ФНПР и принятых в ее развитие резолюций VII и IX съездов ФНПР, а также постановления Генерального Совета ФНПР № 4-6 от 29.01.2008 «О задачах по совершенствованию информационной работы ФНПР» информационно-пропагандистская деятельность получила определенные импульсы для развития.

В период с 2008 по 2016 год во многих организациях, входящих в ФНПР, состоялись заседания коллегиальных органов, принявших соответствующие решения. Наиболее крупные из них были организованы такими общероссийскими профсоюзами, как: Российский профсоюз трудящихся авиационной промышленности; Профсоюз работников здравоохранения Российской Федерации; Общероссийский профессиональный союз работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства; Профсоюз работников связи России; Российский профсоюз работников радиоэлектронной промышленности; Горно-металлургический профсоюз России и другие. Среди территориальных объединений организаций профсоюзов, рассмотревших на заседаниях своих коллегиальных органов вопросы повышения эффективности информационной работы, можно выделить: Союз «Белгородское областное объединение организаций профсоюзов»; Липецкое областное объединение организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Липецкой области»; Курганский областной союз организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Курганской области»; Областной союз «Федерация профсоюзов Самарской области»; Региональный союз «Тамбовское областное объединение организаций профсоюзов» и другие.

Официальными печатными органами ФНПР являются Центральная профсоюзная газета «Солидарность» и информационно-аналитический «Профсоюзный журнал». Если газета выполняет информационно-аналитическую и пропагандистскую функции, то журнал является позиционирующим и презентационным изданием ФНПР. Авторитет журналистских материалов «Солидарности», их аналитическая и публицистическая составляющие заметно растут год от года. Расширилась география публикаций, вырос профес-

сионизм авторов, современными стали верстка и оформление. Но главное в том, что издание, четко следуя в фарватере Единой информационной политики ФНПР, сумело из корпоративного печатного органа превратиться в качественное общественно-политическое издание. Газета является инициатором создания интеллектуальной дискуссионной площадки для внутреннего обсуждения наиболее актуальных проблем развития профсоюзного движения. Для того чтобы материалы, опубликованные в «Солидарности», стали достоянием широкого профсоюзного актива, необходимо существенно увеличить тираж издания. Такая задача, а именно: осуществление подписки из расчета один экземпляр газеты не менее чем на сто членов профсоюзов, была поставлена VII и IX съездами ФНПР. Однако решить эту задачу по-прежнему не удастся.

Осуществлением связей Федерации независимых профсоюзов России с внешними СМИ и общественностью, подготовкой коллегиальных решений в области информационной работы, модерированием официального сайта ФНПР занимается Департамент общественных связей Аппарата ФНПР. В соответствии с Концепцией информационной политики ФНПР одним из ключевых направлений работы этого Департамента является координация деятельности Единой информационной системы ФНПР. С этой целью регулярно осуществляются мониторинги состояния информационных ресурсов организаций, входящих в ФНПР.

По данным на октябрь 2016 года, Единая информационная система ФНПР насчитывает 101 (65 газет и 36 журналов и бюллетеней) печатное профсоюзное издание, а также 30 приложений, публикуемых во внешних СМИ. Кроме того, в арсенал Единой информационной системы ФНПР входит 21 профсоюзная телерадиопрограмма, выходящая в эфир на региональных отделениях ВГТРК.

На основе сбора и изучения данных, связанных с мониторингом поступающих в ФНПР изданий, стало возможным выявить наиболее качественные печатные профсоюзные СМИ среди общероссийских профсоюзов и территориальных объединений организаций профсоюзов. Это следующие газеты: «Человек труда» Краснодарского краевого объединения организаций профсоюзов; «Единство» Союза «Белгородское областное объединение организаций профсоюзов»; «Действие» Республиканского союза «Федерация профсоюзов Республики Башкортостан»; «Профсоюзный курьер» Пермского краевого союза организаций профсоюзов; «Народная трибуна» Областного союза «Федерация профсоюзов Самарской области». Среди приложений и изданий журнального типа следует выделить: приложение «Солидарность. Профсоюзы Красноярья» Красноярского краевого союза организаций профсоюзов; приложение Липецкого областного объединения организаций профсоюзов «Мы» к областной «Липецкой газете»; журнал «Вестник Электропрофсоюза» Общественной организации «Всероссийский Электропрофсоюз»; журнал «НГСП-ИНФОРМ» Общероссийского профессионального союза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства.

Следует отметить, что статистические данные о наличии у организаций, входящих в ФНПР, периодических изданий носят заявительный характер и 25% от общего количества изданий в ФНПР не поступает. Например, еженедельная газета «Рыбачьи новости» (соучредитель печатного издания – Российский профсоюз работников рыбного хозяйства); ежемесячники «Информационный бюллетень Росхимпрофсоюза» и «Вестник профсоюза» Общероссийского профсоюза военнослужащих; ежеквартальный «Информационный вестник» Межрегионального профессионального союза работников

пищевой, перерабатывающей и смежных видов экономической деятельности Российской Федерации.

Заметна тенденция к переводу ряда печатных изданий в электронный вид. Это, по всей видимости, связано с уменьшением расходов на финансирование информационной работы. Примером может служить газета «Площадь труда» Межрегионального Санкт-Петербурга и Ленинградской области объединения организаций профсоюзов «Ленинградская федерация профсоюзов».

У 25 организаций, входящих в ФНПР, вообще нет собственного печатного издания (18 общероссийских и 7 территориальных). Перечислим эти организации: Общероссийский профсоюз авиационных работников; Профсоюз работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения Российской Федерации; Профсоюз адвокатов России; Профсоюз работников органов безопасности Российской Федерации; Независимый профсоюз работников охранных и детективных служб Российской Федерации; Российский профсоюз работников инновационных и малых предприятий; Конгресс Российских профсоюзов; Российский профсоюз работников культуры; Профсоюз работников лесных отраслей Российской Федерации; Профессиональный союз летного состава России; Российский профсоюз работников среднего и малого бизнеса; Российский профсоюз работников радиоэлектронной промышленности; Профсоюз работников предприятий с иностранными инвестициями Российской Федерации; Профсоюз работников специального строительства России; Российский профсоюз работников судостроения; Общероссийский профсоюз работников судостроения, судоремонта и морской техники; Профсоюз работников торговли, общественного питания, потребительской кооперации и предпринимательства Российской Федерации «Торговое единство»; Профсоюз

работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации; Союз «Объединение организаций профсоюзов Республики Алтай»; Союз «Астраханское областное объединение организаций профсоюзов»; Союз «Калининградское областное объединение организаций профсоюзов»; Калмыцкий республиканский союз организаций профсоюзов; Пензенский областной союз организаций профсоюзов; Союз «Севастопольское объединение организаций профсоюзов»; Союз организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Республики Тыва».

**СРАВНИТЕЛЬНАЯ ТАБЛИЦА
наличия информационных ресурсов членских
организаций ФНПР (2008–2016 гг.)**

Информационные ресурсы	2008 год	2009 год	2010 год	2011 год	2012 год	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год
Общее число изданий:	139	143	129	121	116	119	110	114	101
– газеты	72	73	73	67	68	69	67	68	65
– журналы, информбюллетени	67	70	56	54	48	50	43	46	36
Профсоюзные вкладки во внешних СМИ	30	32	32	29	22	15	31	28	30
Не имеют изданий	14	18	18	22	16	14	17	18	25
Сайт в Интернете	75	81	93	105	114	115	114	114	117
Нет сайта в Интернете	51	47	35	23	10	9	10	13	10
Профсоюзные теле-радиопрограммы	35	53	40	16	27	21	21	22	21
Информационные подразделения	68	66	68	69	70	70	70	70	73
Ответственный за информработу	47	50	55	58	50	50	50	53	43

Организациями, входящими в ФНПР, ведется работа по созданию и совершенствованию веб-сайтов, общее количество которых составляет 117. Из 42 общероссийских профсоюзов, входящих в ФНПР, сайты в Интернете созданы в 34 организациях. Нет сайтов у следующих 8 организаций: Профсоюза работников органов безопасности Российской Федерации; Межрегионального профессионального союза работников предприятий пищевой, перерабатывающей и смежных видов экономической деятельности Российской Федерации; Общероссийского профессионального союза работников потребительской кооперации и предпринимательства; Российского профсоюза работников рыбного хозяйства; Российского профсоюза работников текстильной и легкой промышленности; Профсоюза работников предприятий с иностранными инвестициями Российской Федерации.

Не создано веб-сайтов в следующих организациях: Конгресс российских профсоюзов; Профсоюз работников специального строительства России; Профсоюз трудящихся военных и специализированных строительных организаций Российской Федерации.

На 27 сайтах общероссийских профсоюзов (45%) регулярно размещается информация, распространяемая Департаментом общественных связей ФНПР. На 10 сайтах общероссийских профсоюзов (26%) информация ФНПР практически не размещается. На 8 сайтах из 38 (21%) нет раздела «В помощь профактиву» и отсутствует информация для профактива в других разделах. На 7 сайтах из 38 (18%) нет информации о территориальных организациях профсоюза (списка, контактов, ссылок на сайты). Только на 16 сайтах (42%) присутствуют публикации СМИ о деятельности профсоюза, при этом регулярно обновляются соответствующие разделы только на 5 сайтах. На 8 сайтах из 38 (21%) почти не обнов-

ляются новости (1 новость в месяц или реже). На 33 сайтах из 38 (87%) редко обновляются разделы, посвященные направлениям деятельности профсоюза (охрана труда, социальное партнерство и т.д.), или размещается в них информация общего характера.

Только 5 сайтов отвечают заявленным критериям анализа: Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности; Российского профсоюза работников атомной энергетики и промышленности; Горно-металлургического профсоюза России; Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации; Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации.

Из 80 территориальных объединений организаций профсоюзов, входящих в ФНПР, сайты в Интернете созданы в 79 организациях. Нет сайта только у Объединения организаций профсоюзов Республики Ингушетия. На 12 сайтах из 79 (15%) нет раздела «В помощь профактиву» и отсутствует информация для профактива в других разделах. Только на 27 сайтах (34%) присутствуют и обновляются публикации СМИ о профсоюзной работе. На 4 сайтах из 79 (5%) почти не обновляются новости (1–2 новости в месяц или реже). На 41 сайте из 79 (52%) редко обновляются разделы, посвященные направлениям деятельности профсоюзов (охрана труда, социальное партнерство и т.д.), или размещается в них информация общего характера.

По результатам проведенного ФНПР анализа, 27 сайтов территориальных объединений организаций профсоюзов отвечают установленным ФНПР критериям с некоторыми замечаниями. И только 8 организаций имеют интернет-ресурсы, отвечающие заявленным критериям анализа, без замечаний: Союз «Белгородское областное объединение

организаций профсоюзов»; Региональный союз «Владимирское областное объединение организаций профессиональных союзов»; Региональный союз «Ивановское областное объединение организаций профсоюзов»; Союз организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Приморского края»; Рязанский областной союз организаций профсоюзов; Свердловский областной союз организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Свердловской области»; Союз «Федерация профсоюзов Республики Татарстан»; Союз «Объединение организаций профсоюзов Ярославской области».

ФНПР уделяет большое внимание профессиональной подготовке информационных работников своих членских организаций. Ежегодно проводятся Всероссийские семинары работников по связям с общественностью и руководителей СМИ общероссийских профсоюзов и территориальных объединений организаций профсоюзов. В центре внимания этих семинаров находятся актуальные темы совершенствования деятельности профсоюзов в медийном пространстве. Между тем руководители более чем половины членских организаций ФНПР систематически не направляют своих представителей для участия в работе указанных мероприятий.

Проводимые мониторинги состояния информационных ресурсов членских организаций констатируют сокращение количества периодических изданий и телерадиопрограмм. Причем этот процесс идет как в результате укрупнения информресурсов, так и вследствие сокращения бюджета информационной работы. Невыполненным осталось постановление Генерального Совета ФНПР № 4-6 от 29.01.2008 «О задачах по совершенствованию информационной работы ФНПР» в части развития периодических изданий, создания информационных подразделений и интернет-сайтов в своих организациях. Информационная работа не утвердилась боль-

шинством профсоюзных организаций в числе приоритетных направлений, зачастую носит формальный характер, продолжает осуществляться разобщенными силами, финансироваться по остаточному принципу и часто не соответствует современному уровню PR-технологий. Все это не позволяет развиваться и укрепляться Единой информационной системе ФНПР в целом.

Федерация независимых профсоюзов России поставила перед собой цель – консолидировать усилия профсоюзных организаций всех уровней по направлениям информационной работы. Для решения этой задачи Генеральным Советом ФНПР в 2011 году была сформирована Постоянная комиссия по информационной политике. Ее возглавляет заместитель Председателя ФНПР Е.И. Макаров.

Комиссией были разработаны и в 2012 году приняты Исполкомом ФНПР Рекомендации по информационному взаимодействию профсоюзных организаций. Этот документ конкретизирует и творчески развивает Концепцию информационной политики ФНПР и направлен на реализацию резолюции VII и IX съездов Федерации независимых профсоюзов России. Рекомендации являются ключевым алгоритмом, призванным обеспечивать эффективный информационный обмен внутри всей профсоюзной структуры. Исполком ФНПР поручил членским организациям Федерации разработать собственные Программы реализации Рекомендаций как на отраслевом, так и на региональном уровнях. Но сегодня собственные программы в должном виде создали только 29 организаций, входящих в ФНПР, что составляет всего 23% от общего количества их численности.

В условиях возрастания давления на профессиональные союзы со стороны властей и работодателей, агрессивного поведения «желтых» профсоюзов представляется особенно

актуальным наращивать информационный потенциал ФНПР. Преодоление застойных и иных преград на пути распространения информации внутри профсоюзных структур, доведение аргументированной профсоюзной позиции до широкой общественности и акцент на работу с мнениями людей – таким должен быть наш ответ на антипрофсоюзную агитацию и пропаганду. Необходим профсоюзный прорыв в отечественное медиапространство. Предпосылки для этого прорыва, заложенные в Концепции информационной политики ФНПР, были в полной мере реализованы в 2015 году в ходе профессионально организованной пропагандистской кампании в связи с празднованием 110-летия легального профсоюзного движения в России и 25-летия со дня образования Федерации независимых профсоюзов России. Особо стоит отметить широкое освещение профсоюзного автопробега Москва – Магадан, посвященного этим знаменательным датам.

В целях совершенствования механизма поощрения представителей профсоюзных и иных средств массовой информации Исполком ФНПР в 2016 году принял постановление «О Медиаконкурсе имени радиожурналиста Я.С. Смирнова». В его основу легли рекомендации Постоянной комиссии Генсовета ФНПР по информационной политике.

Доступная и понятная членам профсоюзов информация становится реальной силой и действенной поддержкой профсоюзной работы. Но сегодня первейшей обязанностью информационных подразделений ФНПР является не просто распространение сведений о делах профсоюзов, региональных комитетов и профорганизаций. В современных условиях на первый план выходят информационные методики, которые, основываясь на честном, содержательном и критическом анализе работы профсоюзных организаций, способны воздействовать на людей на уровне формирования их мнений.

В соответствии с резолюцией IX съезда ФНПР «Эффективная информационная работа – инструмент укрепления профсоюзов» следует многократно усилить внимание к информационной работе как действенному механизму роста и сплочения профсоюзных рядов. Это означает необходимость разработки членскими организациями ФНПР собственных программ информационной работы; создания в структуре их аппаратов информационных подразделений (пресс-служба, должность пресс-секретаря), которые должны быть укомплектованы специалистами, имеющими опыт работы в медиасфере; обеспечения развития профсоюзных СМИ и установленных норм подписки на Центральную профсоюзную газету «Солидарность».

Необходимо совершенствовать систему профессионального обучения информационных работников; продолжить практику проведения Всероссийских семинаров информационных работников; повсеместно внедрять современные информационные технологии; продолжить модернизацию профсоюзных сайтов в Интернете; активизировать деятельность на интернет-форумах и в социальных сетях.

В сложных социально-экономических реалиях и условиях информационного противостояния победить в борьбе за права трудящихся могут только сильные профсоюзы. Одним из главных инструментов их укрепления и развития призвана стать информационная работа.

В ДОСЬЕ ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВИСТА

Утвержден
Президиумом Верховного суда
Российской Федерации
22 июня 2016 г.

ОБЗОР судебной практики по спорам, связанным с прохождением службы государственными гражданскими служащими и муниципальными служащими*

Верховным судом Российской Федерации проведено изучение практики рассмотрения судами в 2013–2016 годах споров, связанных с прохождением службы государственными гражданскими и муниципальными служащими.

(...)

В целях обеспечения единообразного подхода к разрешению споров, связанных с прохождением службы гражданскими и муниципальными служащими, и принимая во внимание, что судами по отдельным категориям споров допускаются ошибки, для их устранения необходимо обратить внимание на следующие правовые позиции.

8. Отсутствие со стороны руководителя государственного органа, на которого возложена ответственность за организацию защиты сведений, составляющих государственную тайну, надлежащего контроля за выполнением

**Продолжение. Начало в предыдущем номере.*

подчиненными сотрудниками принятых на себя обязательств по соблюдению требований законодательства о защите государственной тайны может являться основанием для прекращения его допуска к государственной тайне.

П. обратилась в суд с иском к федеральному органу исполнительной власти о признании незаконным решения руководителя указанного органа о прекращении допуска к государственной тайне, восстановлении допуска к государственной тайне.

В обоснование исковых требований П. указала, что решение о прекращении ей допуска к сведениям, составляющим государственную тайну, является незаконным, поскольку нарушения принятых на себя в соответствии с условиями служебного контракта обязательств, связанных с защитой государственной тайны, ею допущено не было.

Решением суда первой инстанции, оставленным без изменения апелляционным определением Судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда Российской Федерации, в удовлетворении исковых требований П. отказано.

Согласно пунктам 1 и 2 части 1 статьи 15 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» гражданский служащий обязан соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы, федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, конституции (уставы), законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации и обеспечивать их исполнение; исполнять должностные обязанности в соответствии с должностным регламентом.

Частью четвертой статьи 20 Закона Российской Федерации «О государственной тайне» предусмотрено, что ответственность за организацию защиты сведений, составляющих

государственную тайну, в органах государственной власти, на предприятиях, в учреждениях и организациях возлагается на их руководителей.

В соответствии со статьей 23 Закона Российской Федерации «О государственной тайне» допуск должностного лица или гражданина к государственной тайне может быть прекращен по решению руководителя органа государственной власти, предприятия, учреждения или организации в случаях, названных в данной норме, в частности при однократном нарушении им взятых на себя предусмотренных трудовым договором (контрактом) обязательств, связанных с защитой государственной тайны. Прекращение допуска должностного лица или гражданина к государственной тайне является дополнительным основанием для расторжения с ним трудового договора (контракта), если такие условия предусмотрены в трудовом договоре (контракте).

Согласно подпункту «б» пункта 15 Инструкции о порядке допуска должностных лиц и граждан Российской Федерации к государственной тайне допуск гражданина к государственной тайне может быть прекращен по решению должностного лица, принявшего решение о его допуске к государственной тайне, в случае однократного нарушения им обязательств, связанных с защитой государственной тайны.

Судом установлено, что П. проходила федеральную государственную гражданскую службу в федеральном органе исполнительной власти в должности начальника его территориального органа. В соответствии с условиями служебного контракта П. был оформлен допуск к сведениям, составляющим государственную тайну. Судом также установлено, что П. приняла на себя обязательства соблюдать требования законодательства Российской Федерации о государственной тайне, требования нормативно-правовых актов по обеспече-

нию режима секретности и предупреждена о том, что в случае даже однократного нарушения принятых на себя обязательств, а также при возникновении обстоятельств, являющихся основанием для отказа в допуске к государственной тайне, ее допуск к государственной тайне может быть прекращен и она будет отстранена от работы со сведениями, составляющими государственную тайну, а трудовой договор (контракт) с ней может быть расторгнут.

Заключением по результатам проверки организации обеспечения защиты государственной тайны в указанном территориальном органе федерального органа исполнительной власти установлены факты, свидетельствующие о том, что при осуществлении служебной деятельности в указанном территориальном органе сотрудниками, находившимися в подчинении руководителя этого органа П., допускались нарушения при обеспечении защиты государственной тайны, грубые нарушения требований режима секретности, в связи с чем служебная деятельность данного территориального органа по линии обеспечения защиты государственной тайны была признана неудовлетворительной.

Решением руководителя федерального органа исполнительной власти П. был прекращен допуск к сведениям, составляющим государственную тайну, и его же приказом П. освобождена от замещаемой должности и уволена с гражданской службы по пункту 8 части 1 статьи 37 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

Разрешая спор, суд пришел к выводу о том, что П., являясь лицом, допущенным к государственной тайне, приняв на себя обязательства, связанные с наличием допуска к секретным сведениям, допустила нарушение взятых на себя предусмотренных контрактом обязательств, связанных с защитой госу-

дарственной тайны, выразившееся в отсутствии контроля за деятельностью подчиненных сотрудников, не соблюдавших установленные требования по защите государственной тайны, что являлось правомерным основанием для лишения П. ответчиком допуска к сведениям, составляющим государственную тайну.

Приведенный вывод суда первой инстанции соответствует требованиям Закона Российской Федерации «О государственной тайне», Инструкции о порядке допуска должностных лиц и граждан Российской Федерации к государственной тайне, а также должностному регламенту начальника (руководителя) территориального органа федерального органа исполнительной власти, утвержденному руководителем федерального органа исполнительной власти, согласно которому начальник территориального органа осуществляет руководство деятельностью территориального органа, несет персональную ответственность за ненадлежащее выполнение возложенных на территориальный орган задач и функций, реализацию предоставленных прав.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного суда Российской Федерации нашла также обоснованными выводы суда первой инстанции о наличии вины П. во вменяемом ей нарушении, послужившем основанием для принятия решения о прекращении допуска к сведениям, составляющим государственную тайну, поскольку она, являясь руководителем территориального органа федерального органа исполнительной власти, наделенным соответствующими контрольно-распорядительными полномочиями, обязанность по контролю за соблюдением подчиненными сотрудниками действующего законодательства о защите государственной тайны не выполнила, что послужило предпосылкой для создания угрозы разглашения составляющих государственную тайну сведений.

*(По материалам апелляционной практики
Судебной коллегии по гражданским делам Верховного
суда Российской Федерации)*

9. В случае прекращения допуска гражданского служащего к сведениям, составляющим государственную тайну, если исполнение должностных обязанностей требует допуска к таким сведениям, служебный контракт с ним может быть расторгнут представителем нанимателя, а гражданский служащий освобожден от замещаемой должности гражданской службы и уволен с гражданской службы.

При этом закон не требует от представителя нанимателя предлагать гражданскому служащему иные должности гражданской службы.

Б. обратился в суд с иском к Федеральной налоговой службе, территориальному органу Федеральной налоговой службы о признании незаконными заключения служебной проверки, приказа о расторжении служебного контракта и увольнения с государственной гражданской службы. В обоснование своих требований Б. указал, что с ним расторгнут служебный контракт, он освобожден от замещаемой должности гражданской службы и уволен со службы по пункту 8 части 1 статьи 37 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (прекращение допуска к сведениям, составляющим государственную тайну, если исполнение должностных обязанностей требует допуска к таким сведениям). Б. полагал, что при его увольнении нарушен порядок проведения служебной проверки. Кроме того, Б. не были предложены иные должности гражданской службы, что, по его мнению, требуется при увольнении по данному основанию.

Решением суда исковые требования Б. удовлетворены, признаны незаконными заключение служебной проверки в отношении Б. и приказ о расторжении с ним служебного контракта и об увольнении с гражданской службы.

При рассмотрении дела суд пришел к выводу о том, что увольнение истца фактически явилось мерой юридической ответственности за нарушение законодательства в области защиты государственной тайны. Служебная проверка в отношении истца проведена с нарушением закона, так как имела место в период нахождения его в отпуске, от Б. не было истребовано объяснение, факт совершения истцом дисциплинарного проступка не установлен.

Определением суда апелляционной инстанции решение суда первой инстанции отменено, в удовлетворении иска Б. отказано. При этом суд исходил из следующего.

В соответствии с пунктом 8 части 1 статьи 37 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» служебный контракт может быть расторгнут представителем нанимателя, а гражданский служащий освобожден от замещаемой должности гражданской службы и уволен с гражданской службы в случае прекращения допуска гражданского служащего к сведениям, составляющим государственную тайну, если исполнение должностных обязанностей требует допуска к таким сведениям.

Таким образом, при рассмотрении иска о восстановлении на гражданской службе лица, служебный контракт с которым расторгнут по указанному выше основанию, обстоятельствами, имеющими значение для правильного разрешения дела и подлежащими установлению, являются, в частности, прекращение допуска гражданского служащего к сведениям, составляющим государственную тайну, установление того факта, что исполнение должностных обязанностей уволен-

ного гражданского служащего требует допуска к таким сведениям, а также соблюдение установленного порядка увольнения.

Из служебного контракта, заключенного с Б., следует, что истец принял на себя добровольные обязательства, связанные с оформлением допуска к государственной тайне, на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации по защите государственной тайны. Истец был предупрежден о том, что в случае однократного нарушения взятых на себя обязательств, связанных с защитой государственной тайны, а равно возникновения обстоятельств, являющихся согласно статье 22 Закона Российской Федерации «О государственной тайне» основанием для отказа в допуске к государственной тайне, его допуск к государственной тайне может быть прекращен и служебный контракт расторгнут.

Из пункта 19 Инструкции о порядке допуска должностных лиц и граждан Российской Федерации к государственной тайне следует, что перечень должностей, при назначении на которые гражданам оформляется допуск к государственной тайне, определяется номенклатурой должностей работников, подлежащих оформлению на допуск к государственной тайне, утверждаемой в установленном данной инструкцией порядке.

Судом установлено, что должность государственной гражданской службы, замещаемая Б., в такую номенклатуру включена.

Основанием освобождения Б. от замещаемой должности гражданской службы явилось прекращение допуска истца к сведениям, составляющим государственную тайну.

Согласно части первой статьи 23 указанного закона Российской Федерации допуск должностного лица или гражданина к государственной тайне может быть прекращен по решению руководителя органа государственной власти, пред-

приятия, учреждения или организации, в частности в случае однократного нарушения им взятых на себя предусмотренных трудовым договором (контрактом) обязательств, связанных с защитой государственной тайны.

Так как исполнение должностных обязанностей по замещаемой Б. должности государственной гражданской службы требовало допуска к сведениям, составляющим государственную тайну, а такой допуск в отношении истца был прекращен, служебный контракт с Б. обоснованно расторгнут по пункту 8 части 1 статьи 37 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

Расторжение служебного контракта по пункту 8 части 1 статьи 37 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» производится в связи с объективной невозможностью выполнения гражданским служащим возложенных на него служебных обязанностей, вызванной прекращением действия необходимого для замещения соответствующей должности условия – допуска к сведениям, составляющим государственную тайну.

В соответствии с пунктом 5 части 1 статьи 57 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение гражданским служащим по его вине возложенных на него служебных обязанностей, представитель нанимателя имеет право применить дисциплинарное взыскание, в частности, в виде увольнения с гражданской службы по основаниям, установленным пунктом 2, подпунктами «а» – «г» пункта 3, пунктами 5 и 6 части 1 статьи 37 данного Федерального закона.

Таким образом, увольнение по пункту 8 части 1 статьи 37 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» дисциплинарным взыска-

нием не является и поэтому не требует соблюдения установленного порядка применения дисциплинарного взыскания.

Согласно части 2 статьи 37 указанного Федерального закона допускается увольнение с гражданской службы по основаниям, предусмотренным пунктом 1 части 1 данной статьи (несоответствие гражданского служащего замещаемой должности гражданской службы по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением или вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации), если невозможно перевести гражданского служащего с его согласия на иную должность гражданской службы. В отношении увольнения с гражданской службы по пункту 8 части 1 статьи 37 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» такие требования не установлены.

Позицию суда апелляционной инстанции следует считать правильной.

*(По материалам судебной практики
Верховного суда Республики Калмыкия)*

10. Трудовой договор с муниципальным служащим в случае прекращения ему допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска (пункт 10 части первой статьи 83 ТК РФ), подлежит прекращению при невозможности перевода работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую его квалификации, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую муниципальный служащий может выполнять с учетом его состояния здоровья.

С. обратилась в суд с иском к администрации муниципального района о признании незаконными и отмене распо-

ряжений о прекращении допуска к сведениям, составляющим государственную тайну, и об увольнении, а также о восстановлении ее в прежней должности.

В обоснование требований С. ссылалась на то, что проходила муниципальную службу в администрации муниципального района. Распоряжениями администрации муниципального района С. прекращен доступ к сведениям, составляющим государственную тайну, в связи с ее выездом за пределы Российской Федерации с нарушением положений актов законодательства, регулирующих отношения, связанные с защитой государственной тайны, и она уволена по пункту 10 части первой статьи 83 ТК РФ (прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска).

По мнению С., оснований для прекращения ей допуска к сведениям, составляющим государственную тайну, не имелось. Кроме того, работодателем нарушена процедура увольнения, так как ей не были предложены все имеющиеся вакантные должности.

Решением суда первой инстанции, оставленным без изменения апелляционным определением Судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда Российской Федерации, исковые требования С. удовлетворены в части восстановления в прежней должности в администрации муниципального района. В остальной части иска отказано.

Согласно статье 2 Федерального закона от 15 августа 1996 г. № 114-ФЗ «О порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию» гражданин Российской Федерации не может быть ограничен в праве на выезд из Российской Федерации иначе как по основаниям и в порядке, предусмотренным этим Федеральным законом.

В соответствии с подпунктом 1 статьи 15 названного Федерального закона право гражданина Российской Федерации

на выезд из Российской Федерации может быть временно ограничено в случае, если он при допуске к сведениям особой важности или совершенно секретным сведениям, отнесенным к государственной тайне в соответствии с Законом Российской Федерации о государственной тайне, заключил трудовой договор (контракт), предполагающий временное ограничение права на выезд из Российской Федерации.

Статьей 23 Закона Российской Федерации «О государственной тайне» предусмотрено, что допуск должностного лица или гражданина к государственной тайне может быть прекращен по решению руководителя органа государственной власти, предприятия, учреждения или организации, в частности в случае однократного нарушения им взятых на себя предусмотренных трудовым договором (контрактом) обязательств, связанных с защитой государственной тайны.

Пунктом 19 Инструкции о порядке допуска должностных лиц и граждан Российской Федерации к государственной тайне, утвержденной во исполнение Закона Российской Федерации «О государственной тайне», определено, что перечень должностей, при назначении на которые гражданам оформляется допуск к государственной тайне, определяется номенклатурой должностей работников, подлежащих оформлению на допуск к государственной тайне.

Обязанности лиц, имеющих допуск к государственной тайне, связанные с выездом за границу, установлены принятыми во исполнение Закона Российской Федерации «О государственной тайне» актами законодательства, регулирующего отношения, связанные с защитой государственной тайны.

На основании части седьмой статьи 11 ТК РФ на государственных гражданских служащих и муниципальных служащих действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, распространяется с осо-

бенностями, предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации о государственной гражданской службе и муниципальной службе.

В соответствии с частью 2 статьи 3 Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации» на муниципальных служащих распространяется действие трудового законодательства с особенностями, предусмотренными данным Федеральным законом. В силу части 1 статьи 19 названного Федерального закона трудовой договор с муниципальным служащим может быть расторгнут по основаниям, предусмотренным ТК РФ, а также по основаниям, установленным в данной статье. В силу пункта 10 части первой статьи 83 ТК РФ трудовой договор подлежит прекращению по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в частности в случае прекращения допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска.

Прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 8, 9, 10 или 13 части первой указанной статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (часть вторая статьи 83 ТК РФ).

Судом установлено, что должность, замещаемая С. в администрации муниципального района, включена в номенклатуру должностей работников указанной администрации, подлежащих оформлению на допуск к государственной тайне. При прохождении муниципальной службы по указанной должности С. подписано дополнительное соглашение к трудовому договору об оформлении ей допуска к государственной тайне. При этом С. приняты добровольные обязательства о соблюдении требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне, а также она была предупреждена о том, что в случае даже однократного нарушения взятых на себя обязательств защиты государственной тайны ее допуск к государственной тайне может быть прекращен.

Распоряжениями администрации муниципального района С. прекращен допуск к сведениям, составляющим государственную тайну, в связи с нарушением С. порядка выезда за пределы Российской Федерации лиц, имеющих допуск к государственной тайне, а именно С. не были согласованы с руководителем, принявшим решение о ее допуске к государственной тайне, выезда за границу, и она уволена с муниципальной службы по пункту 10 части первой статьи 83 ТК РФ.

Суд первой инстанции пришел к выводу о том, что вмененные С. нарушения требований Закона Российской Федерации «О государственной тайне» и принятых в его исполнение актов законодательства являются правомерным основанием для прекращения истцу допуска к сведениям, составляющим государственную тайну, и последующего увольнения со службы.

Судом также было установлено, что на момент увольнения истца у работодателя имелись вакантные должности, которые могли быть предложены С. с учетом ее квалификации, опыта работы, не требующие оформления допуска к сведениям, составляющим государственную тайну. Работодателем

в нарушение положений части второй статьи 83 ТК РФ вакантные должности не были предложены истцу, в связи с чем суд пришел к выводу о нарушении ответчиком порядка увольнения С. и наличии оснований для восстановления ее в прежней должности.

*(По материалам апелляционной практики
Судебной коллегии по гражданским делам
Верховного суда Российской Федерации)*

11. Представитель нанимателя обязан предлагать гражданскому служащему в случае сокращения замещаемой им должности государственной гражданской службы все имеющиеся в государственном органе вакантные должности в рамках той категории и группы, в которую включалась замещаемая им должность, с учетом уровня его квалификации, профессионального образования, стажа гражданской службы или работы (службы) по специальности, направлению подготовки.

Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации» на представителя нанимателя не возложена обязанность предлагать гражданскому служащему, должность которого сокращается, вакантные должности, относящиеся к иным категориям и группам должностей гражданской службы.

Б. обратился в суд с иском к федеральному органу исполнительной власти (Министерству обороны Российской Федерации) о признании незаконным приказа об освобождении от замещаемой должности государственной гражданской службы и увольнении с государственной гражданской службы, восстановлении в ранее замещаемой должности федеральной гражданской службы. В обоснование своих требований истец указал на то, что являлся гражданским служа-

щим указанного государственного органа, замещал должность заместителя директора департамента. Приказом представителя нанимателя Б. освобожден от замещаемой должности и уволен с федеральной государственной гражданской службы по пункту 8.2 части 1 статьи 37 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (сокращение должностей гражданской службы в государственном органе).

Истец полагал, что произведенное увольнение незаконно, поскольку ему не были предложены вакантные должности государственной гражданской службы с учетом категории и группы замещаемой им должности государственной гражданской службы, уровня его квалификации, профессионального образования, стажа гражданской службы или работы по специальности.

Решением суда первой инстанции, оставленным без изменения апелляционным определением Судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда Российской Федерации, в удовлетворении исковых требований Б. отказано.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований, суд исходил из следующего. Должность заместителя директора департамента федерального органа исполнительной власти, замещаемая Б. к моменту увольнения с государственной гражданской службы, относилась к высшей группе должностей государственной гражданской службы Российской Федерации – категории «руководители». В связи с проведением организационных мероприятий в целях совершенствования организационно-штатной структуры департамента, в котором Б. проходил государственную гражданскую службу, замещаемая им должность «заместитель директора департамента» сокращена, введена новая должность «заместитель руководителя департамента», которая не относится

к должностям гражданской службы, а является воинской должностью, т.е. должностью, замещаемой военнослужащими.

В силу части 1 статьи 31 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» при сокращении должностей гражданской службы или упразднении государственного органа государственно-служебные отношения с гражданским служащим продолжают в случае предоставления гражданскому служащему, замещающему сокращаемую должность гражданской службы в государственном органе или должность гражданской службы в упраздняемом государственном органе, с его письменного согласия иной должности гражданской службы в том же государственном органе или в государственном органе, которому переданы функции упраздненного государственного органа, либо в другом государственном органе с учетом:

1) уровня его квалификации, профессионального образования и стажа гражданской службы (государственной службы иных видов) или работы (службы) по специальности, направлению подготовки;

2) уровня его профессионального образования и стажа гражданской службы (государственной службы иных видов) или работы (службы) по специальности, направлению подготовки при условии получения им дополнительного профессионального образования, соответствующего направлению деятельности по данной должности гражданской службы.

Согласно части 2 статьи 31 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» о предстоящем увольнении в связи с сокращением должностей государственной гражданской службы или упразднением государственного органа гражданский служащий, замещающий сокращаемую должность государственной гражданской

службы в государственном органе или должность государственной гражданской службы в упраздняемом государственном органе, предупреждается представителем нанимателя персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

В соответствии с частью 5 статьи 31 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» представитель нанимателя государственного органа, в котором сокращаются должности гражданской службы, или государственного органа, которому переданы функции упраздненного государственного органа, обязан в течение двух месяцев со дня предупреждения гражданского служащего об увольнении предложить гражданскому служащему, замещающему сокращаемую должность гражданской службы в государственном органе или должность гражданской службы в упраздняемом государственном органе, все имеющиеся соответственно в том же государственном органе или в государственном органе, которому переданы функции упраздненного государственного органа, вакантные должности гражданской службы с учетом категории и группы замещаемой гражданским служащим должности гражданской службы, уровня его квалификации, профессионального образования, стажа гражданской службы или работы по специальности, направлению подготовки, а в случае отсутствия таких должностей в указанных государственных органах может предложить вакантные должности гражданской службы в иных государственных органах в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

Частью 6 статьи 31 этого же Федерального закона предусмотрено, что в случае отказа гражданского служащего от предложенной для замещения иной должности гражданской службы, в том числе в другом государственном органе, при

сокращении должностей гражданской службы или упразднении государственного органа гражданский служащий освобождается от замещаемой должности гражданской службы и увольняется с гражданской службы. В этом случае служебный контракт прекращается при сокращении должностей государственной гражданской службы в соответствии с пунктом 8.2 части 1 статьи 37 данного Федерального закона и при упразднении государственного органа в соответствии с пунктом 8.3 части 1 статьи 37 этого же закона.

Из системного толкования части 1 и части 5 статьи 31 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» следует, что представитель нанимателя обязан предлагать гражданскому служащему в случае сокращения замещаемой им должности гражданской службы все имеющиеся в государственном органе вакантные должности в рамках той категории и группы, в которую включалась замещаемая им должность, с учетом уровня его квалификации, профессионального образования, стажа гражданской службы или работы (службы) по специальности, направлению подготовки.

Таким образом, названными нормами на представителя нанимателя не возложена обязанность предлагать истцу вакантные должности, относящиеся к иным категориям и группам должностей гражданской службы.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного суда Российской Федерации указала, что суд первой инстанции пришел к правильному и обоснованному выводу об отказе Б. в удовлетворении заявленных требований, поскольку у ответчика имелись основания для увольнения истца в связи с сокращением должностей государственной гражданской службы и им был соблюден установленный законом порядок увольнения по названному выше основанию.

Факт сокращения замещаемой истцом должности гражданской службы имел место. О сокращении должности гражданской службы и предстоящем увольнении истец был уведомлен под роспись в установленные законом сроки.

Судом установлено, что вакантных должностей гражданской службы с учетом категории и группы замещаемой истцом должности, относившейся к категории «руководители» высшей группы должностей государственной гражданской службы Российской Федерации, уровня его квалификации, профессионального образования, стажа гражданской службы или работы по специальности, направлению подготовки в федеральном органе исполнительной власти в юридически значимый период с даты вручения Б. под роспись уведомления о предстоящем увольнении по день увольнения со службы не имелось.

Довод апелляционной жалобы о том, что Б. как гражданскому служащему ответчик должен был предоставить вакантные должности, соответствующие его квалификации, профессиональному образованию, стажу гражданской службы и стажу работы по специальности, однако им этого не было сделано, Судебная коллегия признала основанным на ошибочном толковании положений части 5 статьи 31 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Исходя из указанной нормы у ответчика отсутствовала обязанность предлагать Б. вакантные должности, относящиеся к иной категории и группе должностей государственной гражданской службы, чем те, которые соответствовали бы замещаемой им должности.

*(По материалам апелляционной практики
Судебной коллегии по гражданским делам
Верховного суда Российской Федерации)*

12. Поступление на муниципальную службу гражданина, не отвечающего квалификационным требованиям к стажу муниципальной службы, стажу работы, необходимому для исполнения должностных обязанностей, которые установлены муниципальным правовым актом, принятым в соответствии с Федеральным законом «О муниципальной службе в Российской Федерации» и законом субъекта Российской Федерации, определяющим типовые квалификационные требования для замещения должностей муниципальной службы, является нарушением правил заключения трудового договора, исключающим возможность продолжения муниципальной службы, и влечет прекращение трудового договора с муниципальным служащим.

Прокурор обратился в суд с иском к администрации Петрозаводского городского округа о расторжении трудового договора с В. по пункту 11 части первой статьи 77 ТК РФ, согласно которому основанием прекращения трудового договора является нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ). В обоснование заявленных требований прокурор указал, что при поступлении В. на муниципальную службу в администрацию городского округа на должность заместителя начальника управления – начальника отдела и впоследствии при его назначении на должность начальника управления и далее на должность заместителя председателя комитета – начальника управления у В. отсутствовал как требуемый стаж муниципальной службы, так и стаж работы по специальности.

Разрешая исковые требования, суд первой инстанции исходил из положений части 2 статьи 9 Федерального закона

«О муниципальной службе в Российской Федерации», в силу которой квалификационные требования к уровню профессионального образования, стажу муниципальной службы или стажу работы по специальности, профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей, устанавливаются муниципальными правовыми актами на основе типовых квалификационных требований для замещения должностей муниципальной службы, которые определяются законом субъекта Российской Федерации в соответствии с классификацией должностей муниципальной службы.

Согласно части 1 статьи 2 Закона Республики Карелия от 24 июля 2007 г. № 1107-ЗРК «О муниципальной службе в Республике Карелия» должности начальника отдела, заместителя начальника управления, начальника управления, заместителя председателя комитета в администрации муниципального образования отнесены к ведущим должностям муниципальной службы. В силу части 1 статьи 4 данного закона Республики Карелия для замещения указанных должностей установлены квалификационные требования: наличие высшего профессионального образования и не менее двух лет стажа муниципальной службы или не менее двух лет стажа работы по специальности. Аналогичные квалификационные требования к замещению ведущих должностей муниципальной службы администрации Петрозаводского городского округа установлены муниципальными правовыми актами (постановлениями главы Петрозаводского городского округа).

Суд установил, что В. при наличии двух высших профессиональных образований на дату поступления на муниципальную службу не имел необходимого стажа муниципальной службы или стажа работы по полученным им специальностям, как это вытекало из требований муниципальных право-

вых актов, регулирующих квалификационные требования муниципальных служащих для замещения ведущей должности муниципальной службы.

Вместе с тем суд первой инстанции отказал прокурору в удовлетворении заявленных требований и указал, что в данном случае не установлены основания для прекращения трудового договора, поскольку закон не ставит в зависимость от наличия соответствующего стажа возможность нахождения на муниципальной службе, и основанием для увольнения муниципального служащего со службы может служить лишь отсутствие документа об образовании и квалификации.

Не согласившись с решением суда первой инстанции, суд апелляционной инстанции отменил состоявшееся по делу решение суда и вынес новое решение об удовлетворении заявленных требований по следующим основаниям.

Пунктом 3 статьи 4 Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации» в качестве одного из основных принципов муниципальной службы закреплен принцип профессионализма и компетентности муниципальных служащих, тем самым необходимым условием нахождения на муниципальной службе признано наличие у муниципального служащего или гражданина, претендующего на замещение муниципальной должности, необходимой квалификации.

В силу данных положений Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации», а также закона субъекта Российской Федерации и муниципального нормативного правового акта наличие стажа муниципальной службы или стажа работы по специальности является обязательным для замещения ведущих должностей муниципальной службы в администрации городского округа.

Таким образом, поступление на муниципальную службу лица, не соответствующего квалификационным требованиям,

установленным для замещения должностей муниципальной службы, свидетельствует о нарушении требований Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации», Закона Республики Карелия от 24 июля 2007 г. № 1107-ЗРК «О муниципальной службе в Республике Карелия» и муниципальных правовых актов (постановлений главы Петрозаводского городского округа), а также прав муниципального образования и неопределенного круга лиц.

Пунктом 11 части первой статьи 77 ТК РФ предусмотрено, что основанием прекращения трудового договора является нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ).

Согласно части первой статьи 84 ТК РФ трудовой договор прекращается вследствие нарушения установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил его заключения, если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы. В частности, в соответствии с абзацами четвертым и шестым части первой этой статьи трудовой договор прекращается в случае отсутствия соответствующего документа об образовании и (или) о квалификации, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом, а также в случае заключения трудового договора в нарушение установленных ТК РФ, иным федеральным законом ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности.

Суд апелляционной инстанции, исходя из системного толкования положений Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации», принятого в его развитие Закона Республики Карелия от 24 июля 2007 г. № 1107-ЗРК «О муниципальной службе в Республике Карелия», в части

установления квалификационных требований к замещению должностей муниципальной службы, и положений статей 77 и 84 ТК РФ, пришел к выводу о том, что поступление на муниципальную службу граждан, не отвечающих квалификационным требованиям как по уровню профессионального образования, так и по стажу муниципальной службы, стажу работы по специальности, свидетельствует о нарушении установленных правил заключения трудового договора, исключающем возможность продолжения муниципальной службы.

В. был назначен на ведущую должность муниципальной службы в нарушение установленных нормативными положениями квалификационных требований к стажу муниципальной службы, стажу работы по специальности, необходимому для исполнения должностных обязанностей, в связи с чем такое нарушение исключает возможность продолжения муниципальной службы.

С учетом приведенных обстоятельств, а также принимая во внимание, что жители городского округа имеют право на осуществление в их интересах функций местного самоуправления компетентными и профессиональными муниципальными служащими, суд апелляционной инстанции пришел к правильному выводу об удовлетворении заявленных прокурором требований и возложил на администрацию городского округа обязанность расторгнуть трудовой договор с В. по пункту 11 части первой статьи 77 и статье 84 ТК РФ (нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы).

*(По материалам судебной практики
Верховного суда Республики Карелия)*

13. Порядок исчисления денежного содержания федеральных гражданских служащих, в том числе на период нахождения гражданского служащего в ежегодном оплачиваемом отпуске, регламентирован входящим в систему законодательства о государственной гражданской службе специальным нормативным актом, а именно Правилами исчисления денежного содержания федеральных государственных гражданских служащих, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 6 сентября 2007 г. № 562, поэтому нормы статьи 139 ТК РФ о правилах исчисления средней заработной платы к отношениям, связанным с государственной гражданской службой, применению не подлежат.

В. обратилась в суд с иском к Министерству Российской Федерации по развитию Дальнего Востока (далее также – Минвостокразвития России) о взыскании компенсации за неиспользованный отпуск.

В обоснование предъявленных требований В. указала, что была назначена на должность начальника отдела Минвостокразвития России. Приказом представителя нанимателя заключенный с В. служебный контракт был расторгнут 25 апреля 2014 г., она освобождена от замещаемой должности и уволена с государственной гражданской службы по основанию, предусмотренному пунктом 8.2 части 1 статьи 37 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации», в связи с сокращением должностей государственной гражданской службы в государственном органе.

По мнению В., при увольнении ей не в полном объеме выплачена компенсация за неиспользованный отпуск.

Решением суда первой инстанции, оставленным без изменения апелляционным определением суда апелляционной инстанции, исковые требования В. удовлетворены.

Разрешая исковые требования В., суд установил, что при увольнении В. ответчиком была выплачена денежная компенсация за неиспользованный отпуск, и исходил из того, что среднемесячное число календарных дней, применяемое при исчислении денежного содержания на период нахождения государственного гражданского служащего в ежегодном оплачиваемом отпуске, со 2 апреля 2014 г. в соответствии со статьей 139 ТК РФ составляет 29,3, а не 29,4, как учитывало Минвостокразвития России.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного суда Российской Федерации, рассмотрев данное гражданское дело, нашла выводы судебных инстанций о наличии оснований для перерасчета истцу размера выплаченной компенсации за неиспользованный отпуск с учетом среднемесячного числа календарных дней 29,3 основанными на неправильном применении норм материального права, регулирующих спорные отношения.

Согласно пункту 4 части 1 статьи 14 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» гражданский служащий имеет право на оплату труда и другие выплаты в соответствии с данным Федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и со служебным контрактом.

В соответствии с частью 1 статьи 46 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» гражданскому служащему предоставляется ежегодный отпуск с сохранением замещаемой должности гражданской службы и денежного содержания.

Частью 13 статьи 46 названного Федерального закона предусмотрено, что при прекращении или расторжении служебного контракта, освобождении от замещаемой должности гражданской службы и увольнении с гражданской службы

гражданскому служащему выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

Порядок исчисления денежного содержания федеральных государственных гражданских служащих, в том числе и для случаев увольнения с федеральной государственной гражданской службы в связи с реорганизацией или ликвидацией федерального государственного органа, изменением его структуры либо сокращением должностей федеральной государственной гражданской службы, а также на период нахождения гражданского служащего в ежегодном оплачиваемом отпуске, урегулирован специальным нормативным актом – Правилами исчисления денежного содержания федеральных государственных гражданских служащих, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 6 сентября 2007 г. № 562 (далее – Правила исчисления денежного содержания федеральных государственных гражданских служащих).

Исчисление денежного содержания на период нахождения федерального государственного гражданского служащего в ежегодном оплачиваемом отпуске и расчет денежной компенсации за неиспользованные отпуска производится в соответствии с пунктом 6 указанных выше правил.

Абзацем вторым пункта 6 Правил исчисления денежного содержания федеральных государственных гражданских служащих в редакции, действовавшей на момент расторжения заключенного с В. служебного контракта – 25 апреля 2014 г., среднемесячное число календарных дней, используемое при исчислении денежного содержания на период нахождения федерального государственного гражданского служащего в ежегодном оплачиваемом отпуске, установлено 29,4.

Аналогичное среднемесячное число календарных дней, то есть 29,4, в целях исчисления среднего дневного заработка

для оплаты отпусков, предоставляемых в календарных днях, и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска было установлено в части четвертой статьи 139 ТК РФ (в редакции Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ).

Федеральным законом от 2 апреля 2014 г. № 55-ФЗ «О внесении изменений в статью 10 Закона Российской Федерации «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» и Трудовой кодекс Российской Федерации», вступившим в силу со 2 апреля 2014 г. (далее – Федеральный закон от 2 апреля 2014 г. № 55-ФЗ), в часть четвертую статьи 139 ТК РФ были внесены изменения, касающиеся порядка расчета среднего дневного заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска. В соответствии с пунктом 13 статьи 2 указанного федерального закона цифры «29,4» заменены цифрами «29,3».

Постановлением Правительства Российской Федерации от 10 июля 2014 г. № 642, вступившим в силу 22 июля 2014 г., в пункт 6 Правил исчисления денежного содержания федеральных государственных гражданских служащих внесены изменения, согласно которым среднемесячное число календарных дней 29,4 было заменено на число 29,3.

В силу статьи 73 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, применяются к отношениям, связанным с гражданской службой, в части, не урегулированной данным Федеральным законом.

Частью седьмой статьи 11 ТК РФ также установлено, что на государственных служащих и муниципальных служащих

действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, распространяется с особенностями, предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации о государственной службе и муниципальной службе.

Из приведенных нормативных положений следует, что действие трудового законодательства распространяется на отношения, связанные с государственной гражданской службой, только в части, не урегулированной специальным законодательством.

Порядок исчисления денежного содержания федеральных государственных гражданских служащих, в том числе на период нахождения государственного гражданского служащего в ежегодном оплачиваемом отпуске, регламентирован входящим в систему законодательства о государственной гражданской службе специальным нормативным актом, а именно Правилами исчисления денежного содержания федеральных государственных гражданских служащих, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 6 сентября 2007 г. № 562.

Следовательно, суды первой и апелляционной инстанций, используя установленное нормами трудового законодательства среднемесячное число календарных дней 29,3 при определении размера задолженности по выплате компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении В. с государственной гражданской службы, неправильно применили к спорным отношениям положения статьи 139 ТК РФ (в редакции Федерального закона от 2 апреля 2014 г. № 55-ФЗ).

Поскольку В. являлась государственным гражданским служащим и была уволена 25 апреля 2014 г., то при расчете

причитающейся ей денежной компенсации за неиспользованный отпуск подлежало применению для исчисления денежного содержания предусмотренное действовавшим на тот период специальным законодательством среднемесячное число календарных дней – 29,4, так как указанное число было изменено на 29,3 постановлением Правительства Российской Федерации от 10 июля 2014 г. № 642, вступившим в силу 22 июля 2014 г. и не распространившим свое действие на ранее возникшие отношения.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного суда Российской Федерации изменила состоявшиеся по делу судебные постановления, определив к выплате истцу сумму компенсации за неиспользованный отпуск в размере, рассчитанном исходя из установленного судом первой инстанции месячного денежного содержания В., количества дней не использованного истцом отпуска и с применением среднемесячного числа календарных дней 29,4.

(Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда Российской Федерации от 8 февраля 2016 г. № 58-КГ15-25; аналогичная правовая позиция содержится в определении Судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда Российской Федерации от 8 февраля 2016 г. № 58-КГ15-24)

14. Применение к государственному гражданскому служащему дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него служебных обязанностей при отсутствии на момент привлечения гражданского служащего к дисциплинарной ответственности должностного регламента по занимаемой им должности гражданской службы возможно, если на эту должность он был перемещен с иной должности без изме-

нения должностных обязанностей, установленных служебным контрактом и должностным регламентом.

Д. обратился в суд с иском к исполнительному органу государственной власти субъекта Российской Федерации об оспаривании дисциплинарного взыскания, ссылаясь на то, что, находясь на государственной гражданской службе субъекта Российской Федерации, в феврале 2014 года был привлечен к дисциплинарной ответственности в виде выговора за ненадлежащее исполнение своих обязанностей. Привлечение к дисциплинарной ответственности Д. считал незаконным, поскольку на момент издания приказа представителя нанимателя о применении к Д. указанного дисциплинарного взыскания не имелось должностного регламента по замещаемой им должности, данный регламент был утвержден в марте 2014 года, тогда же истец был с ним ознакомлен.

Решением суда первой инстанции, оставленным без изменения Судебной коллегией по гражданским делам Верховного суда Российской Федерации, в удовлетворении иска Д. отказано.

При разрешении спора судом первой инстанции установлено, что истец проходил государственную гражданскую службу субъекта Российской Федерации в исполнительном органе государственной власти субъекта Российской Федерации по различным должностям, в апреле 2006 года ему был оформлен допуск к государственной тайне. В июле 2012 года истец ознакомлен с должностным регламентом по замещаемой им в тот период должности.

В декабре 2012 года в соответствии с частью 4 статьи 28 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» Д. был перемещен на иную должность гражданской службы субъекта Российской Федерации в исполнительном органе государственной власти субъекта Российской Федерации.

Приказом представителя нанимателя в феврале 2014 года Д. объявлен выговор за нарушения правил ведения секретного делопроизводства, предусмотренных должностным регламентом. Как следует из содержания данного приказа, основанием для его издания явились поступившие в исполнительный орган государственной власти субъекта Российской Федерации представление территориального органа безопасности об устранении причин и условий, способствовавших реализации угроз безопасности Российской Федерации, и акт проверки состояния режима секретности в исполнительном органе государственной власти субъекта Российской Федерации, а также заключение служебной проверки, проведенной в связи с поступлением указанных документов.

Нарушений требований статей 58, 59 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» при проведении служебной проверки и применении к истцу дисциплинарного взыскания в виде выговора судом не установлено.

Суд первой инстанции сделал обоснованный вывод о том, что со стороны Д. имело место нарушение возложенных на него должностных обязанностей, в связи с чем он был правомерно привлечен к дисциплинарной ответственности на основании оспариваемого приказа представителя нанимателя.

Согласно части 1 статьи 47 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» профессиональная служебная деятельность гражданского служащего осуществляется в соответствии с должностным регламентом, утверждаемым представителем нанимателя и являющимся составной частью административного регламента государственного органа.

В должностной регламент в числе прочего включаются должностные обязанности, права и ответственность граждан-

ского служащего за неисполнение (ненадлежащее исполнение) должностных обязанностей в соответствии с административным регламентом государственного органа, задачами и функциями структурного подразделения государственного органа и функциональными особенностями замещаемой в нем должности гражданской службы (пункт 2 части 2 статьи 47 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации»).

Согласно части 1 статьи 56 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» служебная дисциплина на гражданской службе – обязательное для гражданских служащих соблюдение служебного распорядка государственного органа и должностного регламента, установленных в соответствии с данным Федеральным законом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, нормативными актами государственного органа и со служебным контрактом.

На основании части 1 статьи 57 указанного Федерального закона за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение гражданским служащим по его вине возложенных на него служебных обязанностей, представитель нанимателя имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, предупреждение о неполном должностном соответствии, увольнение с государственной гражданской службы по основаниям, установленным пунктом 2, подпунктами «а» – «г» пункта 3, пунктами 5 и 6 части 1 статьи 37 этого же Федерального закона.

Статьей 58 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» установлен порядок применения и снятия дисциплинарного взыскания. В силу приведенной нормы до применения дисциплинарного

взыскания представитель нанимателя должен затребовать от гражданского служащего объяснение в письменной форме. В случае отказа гражданского служащего дать такое объяснение составляется соответствующий акт. Отказ гражданского служащего от дачи объяснения в письменной форме не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Перед применением дисциплинарного взыскания проводится служебная проверка. При применении дисциплинарного взыскания учитываются тяжесть совершенного гражданским служащим дисциплинарного проступка, степень его вины, обстоятельства, при которых совершен дисциплинарный проступок, и предшествующие результаты исполнения гражданским служащим своих должностных обязанностей. Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно после обнаружения дисциплинарного проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая периода временной нетрудоспособности гражданского служащего, пребывания его в отпуске, других случаев отсутствия его на службе по уважительным причинам, а также времени проведения служебной проверки (части 1–4).

Согласно статье 59 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» проведение служебной проверки поручается подразделению государственного органа по вопросам государственной службы и кадров с участием юридического (правового) подразделения и выборного профсоюзного органа данного государственного органа (часть 4 статьи 59).

Принимая во внимание установленные по делу обстоятельства и учитывая, что факты нарушения истцом ведения секретного делопроизводства, изложенные в акте проверки состояния режима секретности и в заключении по итогам служебной проверки, нашли свое подтверждение в ходе судеб-

ного разбирательства, истцом не оспаривались, суд первой инстанции сделал обоснованный вывод о том, что со стороны Д. имело место нарушение возложенных на него должностных обязанностей, в связи с чем он был правомерно привлечен к дисциплинарной ответственности на основании оспариваемого приказа.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного суда Российской Федерации пришла к выводу о том, что довод Д. об отсутствии на момент его привлечения к дисциплинарной ответственности должностного регламента по замещаемой им должности не является основанием для отмены решения суда, поскольку на указанную должность истец был перемещен в соответствии с частью 4 статьи 28 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации», согласно которой не является переводом на иную должность гражданской службы и не требует согласия гражданского служащего перемещение его на иную должность гражданской службы без изменения должностных обязанностей, установленных служебным контрактом и должностным регламентом.

В связи с этим суд первой инстанции правомерно указал на то, что, будучи перемещенным в декабре 2012 года на иную должность, Д. продолжал исполнять обязанности, установленные должностным регламентом, с которым он был ознакомлен в июле 2012 года, в числе которых была и обязанность по ведению секретного делопроизводства.

*(По материалам апелляционной практики
Судебной коллегии по гражданским делам
Верховного суда Российской Федерации)*

15. Процентная надбавка к должностному окладу (тарифной ставке) за стаж работы в структурных подразделе-

лениях по защите государственной тайны выплачивается только сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны (то есть созданных в соответствии с законодательством Российской Федерации специальных подразделений) или замещающим отдельные должности специалистам, основной функцией которых является обеспечение защиты государственной тайны.

Р. обратился в суд с иском к органу исполнительной власти субъекта Российской Федерации о взыскании невыплаченной надбавки к должностному окладу.

В обоснование предъявленных требований Р. ссылался на то, что ответчик незаконно не выплачивает ему установленную пунктом 3 Правил выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573, процентную надбавку к должностному окладу (тарифной ставке) за стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны как сотруднику, на которого возложены функции режимно-секретного подразделения.

Решением суда первой инстанции исковые требования Р. удовлетворены, с ответчика в пользу Р. взыскана ежемесячная надбавка к должностному окладу за стаж работы в подразделениях по защите государственной тайны.

Как установлено судом, Р. является гражданским служащим, на которого в соответствии с должностным регламентом возложены обязанности по организации и обеспечению мобилизационной подготовки указанного выше государственного органа, осуществлению в пределах полномочий контроля мобилизационной подготовки в подведомственных

государственному органу государственных казенных учреждений. Кроме того, приказом представителя нанимателя на Р. возложено исполнение функций режимно-секретного подразделения с задачами по обеспечению установленного режима секретности и ведению секретного делопроизводства в государственном органе и в подведомственном ему государственном казенном учреждении.

Суд пришел к выводу об обоснованности заявленного истцом требования о взыскании в его пользу с ответчика задолженности по выплате ежемесячной надбавки к должностному окладу за стаж работы в подразделениях по защите государственной тайны за период с 1 августа 2012 г. по 28 февраля 2015 г. включительно. При этом суд отклонил доводы представителя ответчика относительно пропуска истцом срока на обращение в суд по данному требованию, признав данные спорные отношения сторонами длящимися.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного суда Российской Федерации не согласилась с выводами суда первой инстанции и приняла по делу новое решение об отказе в удовлетворении исковых требований по следующим основаниям.

Удовлетворяя требование истца о взыскании в его пользу с ответчика задолженности по выплате ежемесячной надбавки к должностному окладу за стаж работы в подразделениях по защите государственной тайны, суд первой инстанции необоснованно исходил из того, что приказом представителя нанимателя на Р. возложены функции режимно-секретного подразделения, являющегося структурным подразделением по защите государственной тайны, и эти функции являются одними из основных в деятельности истца.

Согласно пункту 1 Правил выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на посто-

янной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573 (далее в примере – Правила), ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, выплачивается в зависимости от степени секретности сведений, к которым эти граждане имеют документально подтвержденный доступ на законных основаниях.

Пункт 3 Правил предусматривает, что сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны дополнительно к ежемесячной процентной надбавке к должностному окладу (тарифной ставке), предусмотренной пунктом 1 данных правил, выплачивается процентная надбавка к должностному окладу (тарифной ставке) за стаж работы в указанных структурных подразделениях.

Аналогичные положения содержит абзац первый пункта 7 разъяснений о порядке выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 мая 2011 г. № 408н.

В соответствии с абзацем вторым пункта 7 указанных выше разъяснений под структурными подразделениями по защите государственной тайны понимаются созданные в соответствии с законодательством Российской Федерации специальные подразделения, а также отдельные должности, замещаемые специалистами, основной функцией которых является обеспечение защиты государственной тайны.

Между тем Р. сотрудником режимно-секретного подразделения не является, такое специальное подразделение в ор-

гане исполнительной власти субъекта Российской Федерации отсутствует. Кроме того, согласно должностному регламенту по замещаемой должности основные обязанности Р. как главного специалиста связаны с организацией и ведением мобилизационной работы в названном государственном органе. Обеспечение защиты государственной тайны основной функцией истца не является. Истцу также выплачивается установленная пунктом 1 Правил ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу как лицу, допущенному к государственной тайне на постоянной основе.

Следовательно, вывод суда о том, что Р. имеет право на надбавку к должностному окладу на основании пункта 3 названных выше правил, выплачиваемую дополнительно (помимо надбавки, установленной пунктом 1 Правил, которую он получает) за стаж работы в подразделениях по защите государственной тайны сотрудникам таких подразделений, не основан на нормах права, подлежащих применению к спорным отношениям, и обстоятельствах дела.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного суда Российской Федерации сочла ошибочным и вывод суда первой инстанции о признании дящимся нарушения прав истца, связанного с невыплатой указанной выше надбавки, поскольку спорная надбавка к выплате истцу работодателем не назначалась.

Об отказе в установлении надбавки к должностному окладу за стаж работы в структурных подразделениях по защите тайне Р. стало известно в конце августа 2012 года. В суд с иском о взыскании задолженности по выплате надбавки он обратился в марте 2015 года, то есть с пропуском трехмесячного срока для обращения в суд с такими требованиями, установленного статьей 392 ТК РФ, которая исходя из положений статьи 73 Федерального закона «О государственной граждан-

ской службе Российской Федерации» подлежала применению к спорным отношениям сторон.

*(По материалам апелляционной практики
Судебной коллегии по гражданским делам
Верховного суда Российской Федерации)*

16. Правовое регулирование дополнительного пенсионного обеспечения муниципальных служащих, осуществляемого за счет средств местного бюджета, отнесено к компетенции органов местного самоуправления, которые с учетом бюджетных возможностей вправе вводить и изменять порядок, условия и размеры выплаты такой пенсии муниципальным служащим как в отношении вновь, так и ранее назначенных пенсий.

Б. обратилась в суд с иском к администрации городского округа город Михайловка Волгоградской области о признании действий по перерасчету размера пенсии за выслугу лет незаконными, возложении обязанности по выплате пенсии в прежнем размере со дня его перерасчета.

Решением суда первой инстанции, оставленным без изменения определением суда апелляционной инстанции, исковые требования Б. удовлетворены в полном объеме.

При разрешении спора судом установлено, что Б. замещала должность муниципальной службы отдела благоустройства городского округа город Михайловка Волгоградской области, ее стаж муниципальной службы составил 25 полных лет.

С октября 2011 года Б. назначена пенсия по старости на основании пункта 1 статьи 7 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации».

В соответствии с Положением о пенсионном обеспечении за выслугу лет депутатов, выборных должностных лиц, осуществляющих свои полномочия на постоянной основе, и му-

ниципальных служащих городского округа город Михайловка Волгоградской области, принятым решением Михайловской городской Думы Волгоградской области от 28 декабря 2009 г. № 479 (далее – Положение от 28 декабря 2009 г. № 479), Б. как лицу, ранее замещавшему должность муниципальной службы в администрации названного городского округа, с декабря 2012 года назначена пенсия за выслугу лет.

Решением Михайловской городской Думы Волгоградской области от 27 февраля 2013 г. № 783 в часть 1 статьи 6 Положения от 28 декабря 2009 г. № 479, определяющую размеры пенсии за выслугу лет и ее исчисление, были внесены изменения, с учетом которых размер пенсии за выслугу лет Б. с марта 2013 года существенно уменьшился.

Разрешая спор и удовлетворяя иски требования Б., суд первой инстанции руководствовался положениями пункта 12 статьи 11 Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации», пункта 4 статьи 7 Федерального закона «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации», пунктом 1 статьи 4 ГК РФ и исходил из того, что решение Михайловской городской Думы Волгоградской области от 27 февраля 2013 г. № 783, принятое после назначения Б. пенсии за выслугу лет, не подлежит применению к спорным отношениям сторон, поскольку акты гражданского законодательства не имеют обратной силы и применяются к отношениям, возникшим после введения их в действие.

Суд апелляционной инстанции поддержал позицию суда первой инстанции, дополнительно указав на то, что положения статьи 18 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», статьи 24 Федерального закона «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации», статьи 24 Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации», а также статьи 10 За-

кона Волгоградской области от 30 декабря 2002 г. № 778-ОД «О пенсионном обеспечении за выслугу лет лиц, замещавших государственную должность Губернатора Волгоградской области, лиц, замещавших государственные должности Волгоградской области и должности государственной гражданской службы Волгоградской области», предусматривающие исчерпывающий перечень оснований для перерасчета ранее назначенной пенсии, не содержат такого основания для перерасчета пенсии, как внесение изменений в положение о пенсионном обеспечении за выслугу лет лиц, замещавших муниципальные должности и должности муниципальной службы.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного суда Российской Федерации сочла, что приведенные выводы судебных инстанций основаны на неправильном толковании и применении норм материального права к спорным отношениям.

В соответствии с пунктами «ж» и «н» части 1 статьи 72 Конституции Российской Федерации социальная защита, установление общих принципов организации системы органов государственной власти и местного самоуправления находятся в совместном ведении Российской Федерации и субъектов Российской Федерации.

Субъекты Российской Федерации вправе осуществлять собственное правовое регулирование по предметам совместного ведения до принятия федеральных законов (пункт 2 статьи 3 Федерального закона «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации»).

В соответствии с Федеральным законом «О муниципальной службе в Российской Федерации» муниципальный служащий имеет право на пенсионное обеспечение в соответствии

с законодательством Российской Федерации (пункт 12 части 1 статьи 11), в области пенсионного обеспечения на него в полном объеме распространяются права государственного гражданского служащего, установленные федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации (часть 1 статьи 24); муниципальному служащему гарантируется пенсионное обеспечение за выслугу лет (пункт 5 части 1 статьи 23).

В силу части 2 статьи 24 Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации» определение размера государственной пенсии муниципального служащего осуществляется в соответствии с установленным законом субъекта Российской Федерации соотношением должностей муниципальной службы и должностей государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации. Максимальный размер государственной пенсии муниципального служащего не может превышать максимальный размер государственной пенсии государственного гражданского служащего субъекта Российской Федерации по соответствующей должности государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации.

Приведенные нормативные положения Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации» направлены на определение основных начал правового статуса муниципальных служащих в сфере государственных пенсионных отношений путем введения общего требования, предполагающего гарантирование пенсионных прав муниципальных служащих на уровне, сопоставимом с тем, какой установлен для государственных гражданских служащих. По существу, условия пенсионного обеспечения муниципального и государственного гражданского служащего должны быть сходными по своим основным параметрам, но не обязательно во всем тождественными (идентичными), а гарантии, уста-

навливаемые соответственно муниципальным служащим и государственным гражданским служащим в части дополнительного пенсионного обеспечения (каковым является пенсионное обеспечение за выслугу лет), должны быть аналогичными.

Пунктом 11 части 1 статьи 52 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» предусмотрено, что в целях обеспечения правовой и социальной защищенности гражданских служащих (как федеральных, так и субъектов Российской Федерации) им гарантируется государственное пенсионное обеспечение в порядке и на условиях, установленных федеральным законом о государственном пенсионном обеспечении граждан Российской Федерации, проходивших государственную службу.

Такой федеральный закон до настоящего времени не принят, в связи с чем условия предоставления права на пенсию государственных служащих субъектов Российской Федерации и муниципальных служащих за счет средств субъектов Российской Федерации и средств органов местного самоуправления определяются законами и иными нормативно-правовыми актами субъектов Российской Федерации и актами органов местного самоуправления.

Согласно пункту 4 статьи 7 Федерального закона «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации» условия предоставления права на пенсию государственным гражданским служащим субъектов Российской Федерации и муниципальным служащим за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации и средств местных бюджетов определяются законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и актами органов местного самоуправления.

Пункт 5 статьи 1 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» предусматривает, что отноше-

ния, связанные с пенсионным обеспечением граждан за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации, средств местных бюджетов и средств организаций, регулируются нормативными правовыми актами органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления и актами организаций.

Особенности организации муниципальной службы в Волгоградской области и правовое положение муниципальных служащих Волгоградской области урегулированы Законом Волгоградской области от 11 февраля 2008 г. № 1626-ОД «О некоторых вопросах муниципальной службы в Волгоградской области». В соответствии со статьей 9.2 этого закона условия предоставления права на пенсию за выслугу лет муниципальным служащим определяются нормативными правовыми актами органов местного самоуправления. Финансирование пенсий за выслугу лет муниципальным служащим осуществляется за счет средств местных бюджетов.

В соответствии с частями 1 и 2 статьи 53 Федерального закона «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (в редакции, действовавшей на момент возникновения спорных правоотношений) расходы местных бюджетов осуществляются в соответствии с БК РФ.

Органы местного самоуправления самостоятельно определяют размеры и условия оплаты труда депутатов, членов выборных органов местного самоуправления, выборных должностных лиц местного самоуправления, осуществляющих свои полномочия на постоянной основе, муниципальных служащих, работников муниципальных предприятий и учреждений, устанавливают муниципальные минимальные социальные стандарты и другие нормативы расходов местных бюджетов на решение вопросов местного значения.

Статьей 86 БК РФ установлено, что расходные обязательства муниципального образования возникают в результате принятия муниципальных правовых актов по вопросам местного значения и иным вопросам, которые в соответствии с федеральными законами вправе решать органы местного самоуправления. В таком случае расходные обязательства устанавливаются органами местного самоуправления самостоятельно и исполняются за счет собственных доходов и источников финансирования дефицита соответствующего местного бюджета.

Из приведенных законоположений следует, что правовое регулирование дополнительного пенсионного обеспечения муниципальных служащих, осуществляемого за счет средств местного бюджета, отнесено к компетенции органов местного самоуправления. Федеральными законами определены границы, в пределах которых органы местного самоуправления в соответствии с законодательством субъекта Российской Федерации определяют уровень дополнительного пенсионного обеспечения за выслугу лет для муниципальных служащих своего муниципального образования. Поскольку финансирование пенсии за выслугу лет муниципальных служащих осуществляется за счет собственных доходов соответствующих муниципальных образований, то они с учетом бюджетных возможностей вправе вводить и изменять порядок и условия выплаты такой пенсии муниципальным служащим как в отношении вновь, так и ранее назначенных пенсий.

Поскольку пенсии за выслугу лет муниципальным служащим выплачиваются дополнительно к установленным этим лицам в рамках системы обязательного пенсионного страхования трудовым пенсиям, то само по себе изменение органами местного самоуправления правил исчисления таких пенсий и их размера не может рассматриваться как нарушающее право

на пенсионное обеспечение и ухудшающее положение муниципальных служащих городского округа город Михайловка Волгоградской области, в том числе и Б.

Ссылки суда первой инстанции на то, что в силу пункта 1 статьи 4 ГК РФ внесенные решением Михайловской городской Думы Волгоградской области от 27 февраля 2013 г. № 783 изменения в Положение от 28 декабря 2009 г. № 479 не распространяются на правоотношения, возникшие между сторонами до введения в действие названных изменений, не основаны на законе.

Отношения сторон по настоящему делу, связанные с правовым положением муниципальных служащих, исходя из положений статьи 2 ГК РФ не регулируются гражданским законодательством. Более того, правоотношения по выплате пенсии за выслугу лет муниципальным служащим носят длящийся характер, порядок расчета получаемой истцом пенсии изменен на будущее время после издания органом местного самоуправления правового акта, направленного на обеспечение равенства муниципальных служащих данного муниципального образования независимо от момента назначения им указанной пенсии.

Следовательно, вывод судов первой и апелляционной инстанций о том, что размер пенсии по выслуге лет Б. как муниципального служащего городского округа город Михайловка Волгоградской области не может быть ниже ранее установленного, нельзя признать правильным.

Несостоятельным является и вывод суда апелляционной инстанции о недопустимости перерасчета ранее назначенной Б. пенсии со ссылкой на положения статьи 18 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», статьи 24 Федерального закона «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации», статьи 24 Федераль-

ного закона «О муниципальной службе в Российской Федерации», а также статьи 10 Закона Волгоградской области от 30 декабря 2002 г. № 778-ОД «О пенсионном обеспечении за выслугу лет лиц, замещавших государственную должность губернатора Волгоградской области, лиц, замещавших государственные должности Волгоградской области и должности государственной гражданской службы Волгоградской области», предусматривающие, в частности, перерасчет пенсии за выслугу лет при индексации должностного оклада и оклада за классный чин гражданского служащего, поскольку он основан на неправильном толковании действующего законодательства в сфере регулирования дополнительного пенсионного обеспечения муниципальных служащих.

Условия пенсионного обеспечения муниципальных служащих городского округа город Михайловка Волгоградской области по своим основным параметрам являются сходными (но не тождественными, а определенными с учетом возможностей местного бюджета) с условиями пенсионного обеспечения государственных гражданских служащих субъекта Российской Федерации – Волгоградской области. Исходя из того, что финансирование пенсии за выслугу лет муниципальных служащих осуществляется за счет собственных доходов соответствующих муниципальных образований, проведение муниципальными образованиями перерасчета размеров таких пенсий в случае изменения органами местного самоуправления правил их исчисления не противоречит названным выше положениям федерального и регионального законодательства.

Таким образом, суды первой и апелляционной инстанций неправильно применили нормы материального права, регулирующие спорные отношения сторон, и в отсутствие предусмотренных законом оснований удовлетворили исковые требования Б. о признании действий по перерасчету размера

пенсии за выслугу лет незаконными, возложении обязанности по выплате пенсии в прежнем размере.

Исходя из изложенного вынесенные по данному делу судебные постановления судов первой и апелляционной инстанций Судебной коллегией по гражданским делам Верховного суда Российской Федерации признаны незаконными и отменены, по делу принято новое решение об отказе в удовлетворении иска Б. к администрации городского округа город Михайловка Волгоградской области о признании действий по перерасчету размера пенсии за выслугу лет незаконными, возложении обязанности по выплате пенсии в прежнем размере.

(Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда Российской Федерации от 24 августа 2015 г. № 16-КГ15-17; аналогичные правовые позиции содержатся в определениях Судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда Российской Федерации от 18 мая 2015 г. № 16-КГ15-8, от 18 мая 2015 г. № 16-КГ15-10, от 22 июня 2015 г. № 16-КГ15-9, от 22 июня 2015 г. № 16-КГ15-13)

17. Поскольку пенсия за выслугу лет муниципальным служащим выплачивается дополнительно к трудовой пенсии в рамках системы обязательного пенсионного страхования, то определение органами местного самоуправления с учетом бюджетных возможностей правил исчисления таких пенсий и их размера, отличное от правил пенсионного обеспечения государственных служащих, установленных законодательством субъекта Российской Федерации, не может рассматриваться как нарушающее право на пенсионное обеспечение и ухудшающее положение муниципальных служащих по сравнению с государственными гражданскими служащими субъекта Российской Федерации.

Б. обратился в суд с иском к администрации Поназыревского муниципального района Костромской области о взыскании недополученной пенсии за выслугу лет муниципальной службы.

В обоснование иска Б. указал, что является получателем пенсии за выслугу лет как муниципальный служащий.

Расчет пенсии за выслугу лет был произведен в соответствии с решением Собрания депутатов Поназыревского района Костромской области от 29 июня 2001 г. № 47 «О положении Поназыревского района «О некоторых социальных гарантиях лицам, замещавшим выборные муниципальные должности и муниципальные должности муниципальной службы Поназыревского района» (далее – Положение Поназыревского района Костромской области от 29 июня 2001 г. № 47), в соответствии с которым размер денежного содержания, учитываемый для исчисления пенсии за выслугу лет, не должен превышать 2,3 должностного оклада.

Законом Костромской области от 21 октября 2010 г. № 666-4-ЗКО «О государственном пенсионном обеспечении государственных гражданских служащих Костромской области» установлено, что размер среднемесячного заработка, из которого государственному гражданскому служащему Костромской области исчисляется пенсия за выслугу лет, не может превышать 2,8 суммы оклада денежного содержания и надбавки за выслугу лет.

Б. считал, что в связи с наличием противоречий между положениями муниципального нормативного правового акта и положениями Закона Костромской области, а также федерального законодательства (Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации») норма определения среднемесячного денежного содержания муниципальных служащих для исчисления пенсии за выслугу лет существенно

отличается от установленной нормы определения среднемесячного денежного содержания государственных гражданских служащих Костромской области.

В связи с этим Б. полагал, что имеет право на выплату пенсии за выслугу лет за спорный период исходя из оклада денежного содержания и надбавки за выслугу лет с применением коэффициента «2,8», установленных для государственных гражданских служащих Костромской области.

Разрешая спор и удовлетворяя исковые требования Б. о взыскании недополученной пенсии за выслугу лет муниципальной службы за период с 1 января 2012 г. по 30 сентября 2014 г., суд первой инстанции, руководствуясь положениями Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации» и Закона Костромской области от 21 октября 2010 г. № 666-4-ЗКО «О государственном пенсионном обеспечении государственных гражданских служащих Костромской области», пришел к выводу о том, что определение конкретного размера пенсии муниципального служащего за выслугу лет осуществляется органами местного самоуправления, однако они не могут действовать произвольно и устанавливаемые ими правила не могут уменьшать уровень гарантий, установленных федеральным законодательством и законами субъекта Российской Федерации.

При этом суд первой инстанции исходил из того, что нормами Положения Поназыревского района Костромской области от 29 июня 2001 г. № 47 гарантия, установленная Законом Костромской области от 21 октября 2010 г. № 666-4-ЗКО «О государственном пенсионном обеспечении государственных гражданских служащих Костромской области», снижена, поскольку данным положением определено, что пенсия за выслугу лет исчисляется только с учетом должностного оклада с применением к нему меньшего коэффициента «2,3», а не

из оклада денежного содержания и надбавки за выслугу лет и коэффициента «2,8», как установлено Законом Костромской области, то есть положением, имеющим большую юридическую силу. Вследствие этого размер среднемесячного заработка, используемый для исчисления пенсии за выслугу лет, на который муниципальный служащий мог бы рассчитывать при применении законодательства субъекта Российской Федерации, получается меньше, так как ограничивается муниципальным правовым актом.

Со ссылкой на приведенные обстоятельства суд первой инстанции пришел к выводу о том, что имеются основания для взыскания в пользу Б. недополученной пенсии за выслугу лет за спорный период исходя из оклада денежного содержания и надбавки за выслугу лет с применением коэффициента «2,8», то есть правил, установленных для исчисления пенсии за выслугу лет государственным гражданским служащим Костромской области.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного суда Российской Федерации признала выводы судов первой и апелляционной инстанций основанными на неправильном применении и толковании норм материального права, регулирующих спорные отношения.

Особенности организации муниципальной службы в Костромской области и правовое положение муниципальных служащих Костромской области урегулированы Законом Костромской области от 9 ноября 2007 г. № 210-4-ЗКО «О муниципальной службе в Костромской области».

Данным законом (статьи 10, 12) установлено, что финансовое обеспечение дополнительных гарантий, предоставляемых муниципальному служащему, осуществляется за счет

соответствующего местного бюджета. Муниципальному служащему гарантируется пенсионное обеспечение за выслугу лет в соответствии с федеральными законами, законами Костромской области и муниципальными правовыми актами.

Из смысла приведенных положений Закона Костромской области от 9 ноября 2007 г. № 210-4-ЗКО «О муниципальной службе в Костромской области», а также положений Федерального закона «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации», Федерального закона «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации», Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Федерального закона «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации», БК РФ следует, что правовое регулирование дополнительного пенсионного обеспечения муниципальных служащих (пенсия за выслугу лет), осуществляемого за счет средств соответствующего бюджета, отнесено к компетенции органов местного самоуправления.

Федеральными законами определены границы, в пределах которых органы местного самоуправления в соответствии с законодательством субъекта Российской Федерации определяют уровень дополнительного пенсионного обеспечения за выслугу лет для муниципальных служащих своего муниципального образования. Поскольку финансирование пенсии за выслугу лет муниципальных служащих осуществляется за счет собственных доходов соответствующих муниципальных образований, то они с учетом бюджетных возможностей вправе вводить порядок и условия выплаты такой пенсии муниципальным служащим.

Вывод судебных инстанций о том, что решение Собрания депутатов Поназыревского района Костромской области от 29 июня 2001 г. № 47 «О положении Поназыревского района «О некоторых социальных гарантиях лицам, замещавшим выборные муниципальные должности и муниципальные должности муниципальной службы Поназыревского района» в части установления для муниципальных служащих Поназыревского муниципального района максимального размера среднемесячного заработка для исчисления пенсии исходя только из должностного оклада, а не оклада денежного содержания и надбавки за выслугу лет, а также применения к должностному окладу меньшего коэффициента – «2,3», а не «2,8», противоречит Закону Костромской области от 21 октября 2010 г. № 666-4-ЗКО «О государственном пенсионном обеспечении государственных гражданских служащих Костромской области», сделан без учета положений БК РФ, Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации», Федерального закона «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации», Федерального закона «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» и основан на неправильном толковании действующего в Костромской области законодательства в сфере регулирования дополнительного пенсионного обеспечения муниципальных служащих.

Условия пенсионного обеспечения муниципальных служащих Поназыревского муниципального района Костромской области по своим основным параметрам являются сходными (но не тождественными, а определенными с учетом возможностей местного бюджета) с условиями пенсионного обеспечения государственных гражданских служащих субъекта Российской Федерации – Костромской области.

Поскольку пенсии за выслугу лет муниципальным служащим выплачиваются дополнительно к установленным этим лицам в рамках системы обязательного пенсионного страхования трудовым пенсиям, то само по себе определение с учетом бюджетных возможностей органами местного самоуправления правил исчисления таких пенсий и их размера, отличное от правил пенсионного обеспечения государственных служащих, установленных областным законодательством, не может рассматриваться как нарушающее право на пенсионное обеспечение и ухудшающее положение муниципальных служащих Поназыревского муниципального района Костромской области по сравнению с государственными гражданскими служащими Костромской области.

Следовательно, вывод судебных инстанций о том, что исчисленный Б. как муниципальному служащему Поназыревского муниципального района Костромской области размер пенсии по выслуге лет не может быть ниже гарантированного законом субъекта Российской Федерации размера пенсии за выслугу лет государственного гражданского служащего Костромской области, нельзя признать правильным.

Ввиду изложенного Судебная коллегия по гражданским делам Верховного суда Российской Федерации отменила вынесенные по делу судебные постановления и приняла по делу новое решение об отказе в удовлетворении исковых требований Б. о взыскании недополученной пенсии за выслугу лет муниципальной службы.

*(Определение Судебной коллегии по гражданским делам
Верховного суда Российской Федерации от 4 апреля 2016 г.
№ 87-КГ15-10)*

ЧЛЕНЫ ЦК ПРОФСОЮЗА – ЮБИЛЯРЫ 2017 ГОДА

13 января 60 лет	Любиченко Валентина Николаевна – председатель Смоленской областной организации Профсоюза
25 апреля 65 лет	Мисюта Татьяна Михайловна – председатель Раменской городской организации Профсоюза, Московская область
2 июня 65 лет	Щербаченко Татьяна Владимировна – председатель Ростовской областной организации Профсоюза
2 июля 70 лет	Шарухина Лидия Михайловна – председатель Сахалинской областной организации Профсоюза
5 июля 70 лет	Тюрмер Тамара Дмитриевна – председатель Пензенской областной организации Профсоюза
30 июля 65 лет	Бахирев Геннадий Владимирович – председатель Омской областной организации Профсоюза
14 августа 55 лет	Соболева Ирина Анатольевна – председатель Удмуртской республиканской организации Профсоюза
12 сентября 70 лет	Никольский Анатолий Павлович – председатель Кировской областной организации Профсоюза
22 сентября 50 лет	Фионов Владимир Владимирович – председатель Приморской краевой организации Профсоюза
14 октября 70 лет	Татаренко Евгений Денисович – председатель профсоюзной организации Администрации Президента Российской Федерации, аппарата Правительства Российской Федерации, аппарата Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации, Счетной палаты Российской Федерации и Управления делами Президента Российской Федерации
2 ноября 60 лет	Голиков Сергей Владимирович – председатель Калининградской областной организации Профсоюза
14 ноября 65 лет	Алексеев Вячеслав Петрович – председатель Якутской республиканской организации Профсоюза
17 декабря 65 лет	Попов Владимир Николаевич – председатель территориальной профорганизации Министерства экономического развития Российской Федерации и внешнеэкономических организаций