



Право в Вооруженных Силах – консультант

**Правовая энциклопедия
военнослужащего**

В.И. Ковалев, Т.В. Ломакина

**ОПЛАТА ТРУДА
ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА:
КОММЕНТАРИИ И РАЗЪЯСНЕНИЯ**

«За права военнослужащих»

Москва 2009

ББК 67.405
К56

Авторы:

Ковалёв Вячеслав Игоревич — заслуженный юрист Российской Федерации, кандидат юридических наук, доцент, профессор кафедры трудового права, гражданского и арбитражного процесса Военного университета;

Ломакина Татьяна Вячеславовна — кандидат юридических наук, доцент Вологодского государственного педагогического университета

К56 **Оплата труда гражданского персонала: комментарии и разъяснения.** Серия «Право в Вооруженных Силах — консультант». — М.: «За права военнослужащих», 2009. — Вып. 102. — 192 с. ISBN 978-5-93297-106-2

Сборник «Право в Вооруженных Силах — консультант» зарегистрирован Министерством Российской Федерации по делам печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций. Свидетельство о регистрации ПИ № 77-12712 от 20 мая 2002 г.

Учредитель и издатель: Региональное общественное движение «За права военнослужащих».

Выходит один раз в месяц, распространяется в розницу и по подписке.

ББК 67.405

© Ковалев В.И., Ломакина Т.В., 2009 г.
© «Право в Вооруженных Силах — консультант», 2009 г.
© Оформление. «За права военнослужащих», 2009 г.

Содержание

Указатель сокращений	6
Предисловие	7
Глава 1. Правовое положение лиц гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации	10
§ 1. Лица, относящиеся к гражданскому персоналу Вооруженных Сил Российской Федерации	10
§ 2. Штатная численность гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации	11
§ 3. Комплектование Вооруженных Сил Российской Федерации гражданским персоналом	11
§ 4. Классификация гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации	12
Глава 2. Оплата труда гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации	17
§ 1. Общие условия оплаты труда. Гарантии по оплате труда	17
§ 2. Критерии формирования профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих с учетом вида экономической деятельности	22
§ 3. Базовые оклады (базовые должностные оклады) соответствующих профессиональных квалификационных групп работников	26
§ 4. Полномочия руководителя бюджетного учреждения Министерства обороны Российской Федерации по установлению должностных окладов (тарифных ставок)	31
§ 5. Аттестация работников	37
§ 6. Виды выплат компенсационного характера в бюджетных учреждениях Министерства обороны Российской Федерации, воинских частях и их характеристика	42
6.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	42
6.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями	52
6.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)	56
6.4. Компенсационные выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами	64
6.5. Другие компенсационные выплаты работникам	66
§ 7. Виды выплат стимулирующего характера в бюджетных учреждениях Министерства обороны Российской Федерации, воинских частях и их характеристика	69
7.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	70
7.2. Выплаты за выслугу лет	71
7.3. Премияльные выплаты по итогам календарного года	82
7.4. Иные стимулирующие выплаты	85

ISBN 978-5-93297-106-2

§ 8. Порядок формирования и использования годового фонда оплаты труда гражданского персонала бюджетных учреждений Министерства обороны Российской Федерации, а также воинских частей и иных организаций Вооруженных Сил Российской Федерации	86
§ 9. Особенности оплаты труда гражданского персонала отдельных органов Министерства обороны Российской Федерации	89
§ 10. Особенности оплаты труда гражданского персонала, замещающего должности федеральной государственной службы в центральном аппарате Министерства обороны Российской Федерации	92
Глава 3. Порядок исчисления средней заработной платы и случаи ее сохранения	94
§ 1. Сохранение средней заработной платы на время отпуска	94
§ 2. Сохранение средней заработной платы при медицинском осмотре	106
§ 3. Сохранение средней заработной платы при нахождении женщины в отпуске по беременности и родам, иные выплаты женщинам, имеющим детей	108
§ 4. Сохранение среднего заработка при донорстве	116
§ 5. Сохранение среднего заработка при служебной командировке	117
§ 6. Порядок и сроки выплаты заработной платы	119
§ 7. Удержания из заработной платы работника	121
§ 8. Выплата работнику выходного пособия	123
Глава 4. Иные выплаты гражданскому персоналу Вооруженных Сил Российской Федерации	126
§ 1. Компенсационные выплаты за неиспользованный отпуск	126
§ 2. Компенсационные выплаты, связанные с переездом на работу в другую местность	128
§ 3. Компенсационные выплаты работникам в период учебного отпуска	131
§ 4. Компенсационные выплаты при исполнении работником государственных или общественных обязанностей, а также в связи с исполнением воинской обязанности	135
§ 5. Компенсационные выплаты неработающим супругам военнослужащих	138
§ 6. Компенсационные выплаты на жилье и коммунальные услуги гражданскому персоналу, проживающему и работающему в сельской местности	140
Глава 5. Защита трудовых прав гражданского персонала бюджетных учреждений Министерства обороны Российской Федерации, воинских частей	143
§ 1. Способы защиты работниками трудовых прав	143
§ 2. Оформление искового заявления и предъявление иска работником	149
§ 3. Порядок исполнения решений по спорам об увольнении и переводе на другую работу	150
Приложение 1	153
Приложение 2	161
Приложение 3	168
Приложение 4	169

Приложение 5	170
Приложение 6	172
Приложение 7	176
Приложение 8	178
Приложение 9	179
Приложение 10	181

Указатель сокращений

АПК РФ — Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации

ВЦИК — Всероссийский центральный исполнительный комитет

ВЦСПС — Всесоюзный центральный совет профессиональных союзов

ГК РФ — Гражданский кодекс Российской Федерации

ГПК РФ — Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации

КоАП РФ — Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях

НК РФ — Налоговый кодекс Российской Федерации

Ростехнадзор — Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору

Роструд — Федеральная служба по труду и занятости Российской Федерации

РСФСР — Российская Советская Федеративная Социалистическая Республика

СК РФ — Семейный кодекс Российской Федерации

СНК — Совет народных комиссаров

СССР — Союз Советских Социалистических Республик

ТК РФ — Трудовой кодекс Российской Федерации

ФГУП — федеральное государственное унитарное предприятие

Предисловие

В соответствии со ст. 12 Федерального закона «Об обороне» от 31 мая 1996 г. № 61-ФЗ к личному составу Вооруженных Сил Российской Федерации относятся не только военнослужащие, но и лица гражданского персонала. В настоящее время в Вооруженных Силах Российской Федерации насчитывается около 800 тыс. работников, которые трудятся в центральных органах военного управления, объединениях, соединениях, воинских частях, учреждениях и других военных организациях.

Под гражданским персоналом Вооруженных Сил Российской Федерации понимается личный состав Вооруженных Сил Российской Федерации, комплектуемый как гражданами Российской Федерации, так и иностранными гражданами, заключившими трудовой договор о работе или о профессиональной служебной деятельности по определенным штатным расписанием должностям и специальностям в воинских частях Вооруженных Сил Российской Федерации в целях обеспечения выполнения ими возложенных на них задач¹.

Впервые же работников, которые трудились в армии и на флоте, стали именовать «вольнонаемный состав», «вольнонаемные работники» в 1924 г. на основании приказа Реввоенсовета № 1244. В тот исторический период были приняты и первые два кодекса законов о труде — в декабре 1918 г. и ноябре 1922 г.

Кодекс законов о труде 1918 г. заложил основу советского трудового права, включив в себя основные положения законодательства о труде первого года советской власти.

Кодекс законов о труде 1922 г. был введен в действие постановлением ВЦИК РСФСР «О введении в действие Кодекса законов о труде РСФСР» от 9 ноября 1922 г. Данный Кодекс был создан в условиях, принципиально отличных от условий военного коммунизма. Кодекс законов о труде 1922 г. стал основой советского трудового права, хотя в последующие годы многие его нормы претерпели существенные изменения в связи с отказом от новой экономической политики, что привело, в частности, к реставрации многих элементов правового регулирования труда периода военного коммунизма.

19 января 1953 г. директивой Генерального штаба Советской армии № ОРГ 1/23 н/с понятие «вольнонаемный состав» как устаревшее и не отвечающее сложившимся в Советском государстве экономическим отношениям было заменено на понятие «рабочие и служащие Советской армии». Это понятие и применялось вплоть до 1996 г.

Несмотря на то что в последние 10 лет трудовое законодательство дополнялось и дорабатывалось с учетом изменившихся реалий, оно оставалось настолько оторванным от жизни, что приходилось говорить даже не о массовых его нарушениях, что было безусловным фактом, а о том, что отсутствие нарушений на каком-либо предприятии, в учреждении, организации воспринималось как исключение из общего правила. Широкое распространение получила практика принудительных переводов постоянных работников на срочные трудовые договоры, подмены трудовых отношений гражданско-правовыми, лишающими работников гарантий, установленных трудовым законодательством. В воинских частях (военных организациях) имеют место случаи не заключения трудо-

¹ Голенко Е.Н. Комплектование гражданским персоналом // Военное право: учеб. / под ред. В.Г. Стрекозова, А.В. Кудашкина. М., 2004.

вых договоров в письменной форме, нарушения прав совместителей, нарушения порядка и сроков выплаты заработной платы и др.

С 1 февраля 2002 г. действует Трудовой кодекс Российской Федерации. За это время в него вносились изменения и дополнения, были приняты нормативные правовые акты, оказавшие серьезное влияние на применение его норм, сложилась судебная практика. Однако проблем, связанных с применением данного Кодекса, с которыми сталкивается гражданский персонал Вооруженных Сил Российской Федерации, по-прежнему немало. Трудовые права этой категории граждан нарушаются фактически повсеместно и по всем обязательным условиям труда, в том числе и по оплате труда², предоставлению компенсаций и др.

Сложившаяся ситуация объясняется, в частности, незнанием и неправильным применением трудового законодательства работодателями (командирами воинских частей (военных организаций), пробелами в трудовом законодательстве, отсутствием финансирования и др.

Статьей 349 Трудового кодекса Российской Федерации для работников органов, учреждений и организаций Вооруженных Сил Российской Федерации и федеральных органов исполнительной власти, в которых законодательством Российской Федерации предусмотрена военная служба, предусмотрены особые условия оплаты труда, а также дополнительные льготы и преимущества. Однако положения указанной статьи зачастую не выполняются, что приводит к увольнению специалистов, исчезновению создававшихся десятилетиями производственных школ, преемственности поколений.

С 1 декабря 2008 г. в оплате труда гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации в связи с принятием 5 августа 2008 г. Правительством Российской Федерации Постановления «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» № 583 произошли существенные изменения, которые затронули практически всех работников, поскольку принципиально изменился подход к установлению величины заработка. Новая система обещает максимум самостоятельности руководителям бюджетных организаций. Поскольку не будет ни жесткой тарифной сетки, ни нормативного утверждения штатного расписания в организации, руководитель сам сможет перераспределять средства, чтобы стимулировать наиболее ценных работников. Зарплата будет зависеть от таких факторов, как объем работы, диапазон профессиональных обязанностей и должностных требований внутри одной квалификационной группы, уровень образования и квалификации конкретного работника. Для каждой из квалификационных групп установлен утверждаемый правительством базовый оклад. А все остальное регулируется повышающими коэффициентами двух видов: компенсационными и стимулирующими. Новая схема оплаты для работников федеральных бюджетных учреждений, по мнению автора, — это очередной шаг в реформировании оплаты труда бюджетников.

² Дмитриев Д. Преступления не скрываются // Красная звезда. 2009. 2 марта.

Однако уже в первые месяцы действия новой системы оплаты труда гражданскому персоналу приходится сталкиваться с нарушениями, связанными с ее введением. Так, в соответствии со ст. 73 Трудового кодекса Российской Федерации об изменении условий оплаты труда работники должны быть письменно уведомлены за два месяца до их введения. Но во многих воинских частях (военных организациях) Министерства обороны Российской Федерации этого не делалось, поскольку приказ министра обороны Российской Федерации «О мерах по реализации в Вооруженных Силах Российской Федерации Постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583» от 10 ноября 2008 г. № 555, которым утверждено Положение о системе оплаты труда гражданского персонала бюджетных учреждений Министерства обороны Российской Федерации, осуществляющих деятельность в сфере образования, медицины, культуры, науки, спорта, туристическо-оздоровительной, редакционно-издательской, а также воинских частей и иных организаций Вооруженных Сил Российской Федерации, был зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации только 20 ноября 2008 г.

Более того, как следует из Рекомендаций по заключению трудового договора с работником федерального бюджетного учреждения и его примерной форме (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2008 г. № 424н), с гражданским персоналом воинских частей до указанного выше срока работодатель в лице командира воинской части (руководителя военной организации) обязан заключить дополнительное соглашение к трудовому договору об изменении условий оплаты труда в связи с переходом на новую систему оплаты труда, предусмотренную вышеназванным Постановлением Правительства Российской Федерации, однако этого не происходит. Работники фактически находятся в неведении относительно того, из чего складывается их заработная плата (базового оклада, стимулирующих и компенсационных выплат).

В настоящем издании будут рассмотрены все изменения, произошедшие в оплате труда гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации на основании принятого Положения о системе оплаты труда гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации, включая размеры окладов и тарифных ставок, условия, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также порядок утверждения штатных расписаний гражданского персонала, порядок формирования и использования фонда оплаты труда, размеры и порядок направления средств, поступающих от приносящей доход деятельности, на осуществление выплат стимулирующего характера и некоторые другие вопросы.

В условиях перехода на новую систему оплаты труда, при отсутствии исчерпывающей информации по указанным выше вопросам, неизбежно возникновение трудовых споров. Автор выражает надежду, что настоящее издание окажет действенную помощь лицам гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации в период перехода на новую систему оплаты труда, поможет им эффективно защитить свои трудовые права при их нарушении работодателем в ходе переговоров с ним, в комиссиях по трудовым спорам, в судах и принесет пользу широкому кругу читателей,

Глава 1. Правовое положение лиц гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации

§ 1. Лица, относящиеся к гражданскому персоналу Вооруженных Сил Российской Федерации

Как уже отмечалось в предисловии, к личному составу Вооруженных Сил Российской Федерации относятся не только военнослужащие, но и лица гражданского персонала.

Главными признаками, которые позволяют отнести работника к гражданскому персоналу и соответственно личному составу Вооруженных Сил Российской Федерации, являются нахождение его на утвержденной в установленном порядке должности, наличие подписанного трудового договора (служебного контракта), получение заработной платы (денежного содержания) за счет средств федерального бюджета.

Иностранцы граждане. В соответствии со ст. 15 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ иностранные граждане не могут быть призваны на военную службу (альтернативную гражданскую службу), не могут они замещать и должности федеральной государственной службы. Однако они могут быть приняты на работу в Вооруженные Силы Российской Федерации, другие войска, воинские формирования и органы в качестве гражданского персонала в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (названный выше Закон, ТК РФ, Положение о выдаче иностранным гражданам и лицам без гражданства разрешения на работу, утвержденное Постановлением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2002 г. № 941).

Лица, проходящие альтернативную гражданскую службу. Несмотря на определенные особенности правового положения таких лиц, установленные Федеральным законом «Об альтернативной гражданской службе» от 25 июля 2002 г. № 113-ФЗ, Положением о порядке прохождения альтернативной гражданской службы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 28 мая 2004 г. № 256, командиром воинской части (работодателем) с ними заключается срочный трудовой договор и оформляется прием на работу в соответствии с ТК РФ. Поэтому лица этой категории также относятся к гражданскому персоналу и личному составу Вооруженных Сил Российской Федерации.

Государственные гражданские служащие. В настоящее время действует Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ. Государственные гражданские служащие, которые проходят гражданскую службу в Вооруженных Силах Российской Федерации, являются также и гражданским персоналом. На них распространяются нормы ТК РФ в той части, в которой они не урегулированы вышеназванным Законом.

Граждане Российской Федерации, которые трудятся в воинских частях Вооруженных Сил Российской Федерации по определенным штатным расписанием должностям и специальностям. Более подробно об этой категории граждан будет сказано ниже.

§ 2. Штатная численность гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации

Ранее, до 2005 г., штатная численность гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации устанавливалась Правительством Российской Федерации. После внесения изменений в ст.ст. 4, 6 Федерального закона «Об обороне» от 31 мая 1996 г. № 61-ФЗ штатную численность военнослужащих Вооруженных Сил Российской Федерации, других войск, воинских формирований и органов, а также *штатную численность гражданского персонала* устанавливает Президент Российской Федерации. В последнее десятилетие штатная численность гражданского персонала, как и военнослужащих Вооруженных Сил Российской Федерации, устанавливалась в форме федерального закона о федеральном бюджете на очередной год. Правительство Российской Федерации в процессе рассмотрения проекта федерального закона о федеральном бюджете представляло в Государственную Думу предложения по расходам на содержание гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации с указанием их штатной численности на начало и конец очередного финансового года. Так, в период с 1994 по 1998 гг. численность военнослужащих менялась от 2 200 тыс. человек до 1 469,9 тыс. человек. Реформирование Вооруженных Сил Российской Федерации предусматривало установление к 1 января 1999 г. штатной численности военнослужащих 1,2 млн единиц. Штатная же численность гражданского персонала за этот период оставалась неизменной и составляла 600 тыс. человек.

Впоследствии в федеральных законах о федеральном бюджете на соответствующий год численность военнослужащих и гражданского персонала устанавливалась согласно приложениям к этим законам. На 2007 г. она была установлена в количестве 885 700 должностей гражданского персонала. В ближайшие три года гражданский персонал Вооруженных Сил Российской Федерации уменьшится примерно на 150 тыс. человек и будет насчитывать 600 тыс. должностей. Остается непонятным, сколько добавится новых — вследствие перевода офицерских категорий в гражданские³.

§ 3. Комплектование Вооруженных Сил Российской Федерации гражданским персоналом

Комплектование Вооруженных Сил Российской Федерации гражданским персоналом осуществляется несколькими способами:

³ Соловьев В. Военная реформа 2009—2012 годов [Электронный ресурс]. URL: <http://nvo.ng.ru/>.

- путем добровольного поступления на работу;
- при посредничестве органов службы занятости;
- путем направления военным комиссариатом к месту прохождения альтернативной гражданской службы в соответствии с решением призывной комиссии и согласно плану Федеральной службы по труду и занятости;

— по конкурсу. Поступление гражданина на гражданскую службу для замещения должности гражданской службы или замещение гражданским служащим другой должности гражданской службы осуществляется по результатам конкурса. Конкурс заключается в оценке профессионального уровня претендентов на замещение должности гражданской службы, их соответствия установленным квалификационным требованиям к должности гражданской службы.

Основным способом комплектования Вооруженных Сил Российской Федерации гражданским персоналом является добровольное поступление на работу по трудовому договору.

§ 4. Классификация гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации

Гражданский персонал Вооруженных Сил Российской Федерации внутри этой государственной военной организации обладает особым правовым статусом, который принципиально различается с правовым статусом основной части ее личного состава — военнослужащих.

Гражданский персонал Вооруженных Сил Российской Федерации состоит:

а) из лиц, занятых работой по трудовому договору. Подавляющее большинство лиц гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации не относятся к государственным гражданским служащим и заняты трудовой деятельностью на основании трудового договора, заключаемого с бюджетным учреждением Министерства обороны Российской Федерации, воинской частью (организацией) в соответствии с трудовым законодательством. Их труд оплачивается в настоящее время на основании Положения о системе оплаты труда гражданского персонала бюджетных учреждений Министерства обороны Российской Федерации, осуществляющих деятельность в сфере образования, медицины, культуры, науки, спорта, туристическо-оздоровительной, редакционно-издательской, а также воинских частей и иных организаций Вооруженных Сил Российской Федерации (далее — Положение о системе оплаты труда гражданского персонала). Эта часть гражданского персонала не однородна по своему составу и включает руководителей, специалистов, технических исполнителей и рабочих.

Гражданский персонал трудится не только на территории России, но и за границей при дислокации воинских частей и организаций Вооруженных Сил Российской Федерации, других войск, воинских формирований и органов вне пределов ее территории. Вопрос регулирования труда указанных граждан актуален не только в связи с ведомственным правовым регулированием труда гражданского персонала, направляемого на

работу, например, в дипломатические представительства России либо в представительства федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации за границей (ст. 349 ТК РФ). Он приобрел особую значимость в настоящее время, когда расширяется военное присутствие России в странах постсоветского пространства. Данные объективные процессы вызывают необходимость применения в дислоцированных вне пределов России воинских частях труда гражданского персонала, комплектуемого из числа как граждан Российской Федерации, так и иностранных граждан (лиц без гражданства). Эти воинские части не относятся к представительствам Министерства обороны Российской Федерации или государственным учреждениям Российской Федерации по определению (ст.ст. 55 и 120 ГК РФ), что не позволяет на их работников распространить нормы гл. 53 ТК РФ.

Привлечение граждан Российской Федерации для работы вне места их постоянного жительства (в данном случае — за границей) в указанные воинские части соответствует положениям ст. 64 ТК РФ, гарантирующим каждому право на труд вне зависимости от места жительства. Исходя из общепризнанных принципов международного права в процессе трудовой деятельности таких граждан в этих воинских частях они не выбывают из юрисдикции Российской Федерации, поскольку их правомерное нахождение на территории иностранного государства в составе воинского контингента определяется международным договором. На этом основании их трудовые отношения с воинской частью регулируются ТК РФ и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации. Так, Постановлением Правительства Российской Федерации от 1 октября 1994 г. № 1122 (объявлено приказами министра обороны Российской Федерации от 17 августа 2002 г. № 315 и от 14 октября 2003 г. № 363) гражданскому персоналу, работающему в воинских частях и военных организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, находящихся на арендуемом у Казахстана космодроме «Байконур» и в г. Ленинске, предусмотрены повышенная оплата труда, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и иные льготы.

Нормы трудового права Российской Федерации также распространяются на находящихся в плавании работников — членов экипажей судов обеспечения Военно-Морского Флота и работников, выполняющих трудовые обязанности на других военных кораблях, плавающих в открытом море под Андреевским флагом.

Находящиеся за рубежом воинские части Вооруженных Сил Российской Федерации вправе привлекать к работе граждан страны пребывания, если иное не установлено международными договорами России. Такими договорами должен решаться вопрос и о распространении на таких граждан действия национального или российского законодательства о труде.

В частности, социальные гарантии граждан России и Казахстана, работающих на комплексе «Байконур», обеспечиваются национальным законодательством этих государств, кроме случаев, предусмотренных межгосударственным соглашением. Например, проведение в соответствии с

законодательством России медико-социальной экспертизы для граждан обеих стран возложено на учреждение медико-социальной экспертизы при администрации г. Байконур; мероприятия по содействию занятости этих граждан проводятся специально созданным территориальным органом Федеральной службы по труду и занятости; их государственное социальное страхование производится на основании законодательства Российской Федерации за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации. Таковы основные положения Соглашения между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Казахстан о социальных гарантиях граждан Российской Федерации и Республики Казахстан, проживающих и/или работающих на комплексе «Байконур», от 12 октября 1998 г. (ратифицировано Федеральным законом от 6 декабря 2000 г. № 144-ФЗ).

Следует подчеркнуть, что национальное законодательство России выдвигает определенные требования к составлению международных договоров с обязательным отражением в них вопросов, касающихся социальной защиты своих граждан, в том числе в области трудовых отношений.

В отличие от военнослужащих гражданский персонал в воинских частях выполняет, как правило, вспомогательные функции по обеспечению повседневной деятельности Вооруженных Сил Российской Федерации, поддержанию их боеготовности и боеспособности. Указанный гражданский персонал занят работами по медицинскому и бытовому обслуживанию войск, их материально-техническому обеспечению, принимает участие в ремонтно-строительных, культурно-досуговой работах и других видах обслуживающих работ.

Исключениями из общего правила поручения вышеназванным работникам вспомогательных функций могут быть случаи: временного замещения ими вакантных воинских должностей или привлечения их в некоторых воинских частях (по перечням должностей, утверждаемым в особом порядке) в состав боевых расчетов и команд для несения боевого дежурства. Перечень отдельных вакантных воинских должностей, которые на условиях срочного трудового договора могут замещаться гражданским персоналом до момента укомплектования их военнослужащими, утверждает министром обороны Российской Федерации. Такое замещение допускается по приказу командира воинской части только в тех случаях, когда не будет причинен ущерб боевой и мобилизационной подготовке войск, и при отсутствии в подчинении у гражданских специалистов военнослужащих. Причем одновременное совмещение гражданским персоналом служебных обязанностей по воинской должности и иных трудовых обязанностей запрещается. В настоящее время в Вооруженных Силах Российской Федерации действует по этому поводу приказ министра обороны Российской Федерации «Об утверждении перечня воинских должностей, подлежащих замещению старшими и младшими офицерами в Вооруженных Силах Российской Федерации, которые разрешается замещать гражданским персоналом» от 28 января 2004 г. № 20;

б) *из федеральных государственных гражданских служащих* — граждан Российской Федерации, взявших на себя обязательства по прохождению гражданской службы на должностях государственной гражданской службы в Вооруженных Силах Российской Федерации. Названная служба в соответствии с Федеральным законом «О системе государственной службы Российской Федерации» от 27 мая 2003 г. (ст. 2), наряду с военной и правоохранительной службами, является видом государственной службы в Российской Федерации и имеет общие с ними условия.

В Вооруженных Силах Российской Федерации Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ (с последующими изменениями) распространяется на гражданских служащих центральных органов военного управления Вооруженных Сил Российской Федерации (под центральными органами военного управления Вооруженных Сил Российской Федерации понимаются органы военного управления, установленные Указом Президента Российской Федерации от 16 июля 1997 г. № 725с).

С учетом особого правового статуса лиц, занимающих должности государственной гражданской службы, особенности оплаты их труда на соответствующих должностях в Вооруженных Силах Российской Федерации рассматриваются в настоящем издании в той части, в которой они не урегулированы вышеназванным Федеральным законом;

в) *из лиц, проходящих альтернативную гражданскую службу*. На работников, заключивших в порядке прохождения этой службы трудовой договор о работе в военных организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, распространяется трудовое законодательство с особенностями, предусмотренными не только для этой службы, но и для труда гражданского персонала этих организаций. На 2008 г. приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 28 февраля 2007 г. № 137 были утверждены перечни видов работ, профессий, должностей, на которых могут быть заняты граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу, и организаций, где предусматривается прохождение альтернативной гражданской службы. Так, в Министерстве обороны Российской Федерации предусмотрено прохождение альтернативной гражданской службы в ФГУП «28-й военный завод», в ФГУП «30-й, 82-й судоремонтный заводы», в ФГУП Северного флота «Североморец».

Таким образом, граждане, осуществляющие в период альтернативной гражданской службы трудовую деятельность в организациях Министерства обороны Российской Федерации, одновременно состоят в служебно-правовых, а также в трудовых отношениях и непосредственно связанных с ними отношениях (ст. 1 ТК РФ).

Вместе с тем, для правового положения работников, направленных на работу в порядке указанной службы, характерны различные правовые ограничения, не свойственные труду гражданского персонала Вооружен-

ных Сил Российской Федерации. Так, они не вправе: расторгать трудовой договор по собственной инициативе (ст. 80 ТК РФ), занимать руководящие должности и работать по совместительству в сторонних организациях, принимать участие в мероприятиях, связанных с приостановлением деятельности организации, предпринимать иные действия и заниматься деятельностью, предусмотренной ст. 21 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Некоторые установленные законом периоды нахождения этих граждан в трудовых отношениях (например, связанные с прогулом, арестом, произведенным в порядке уголовного либо административного наказания, появлением на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения и др.) могут не засчитываться в срок несения альтернативной гражданской службы. Особый порядок предусмотрен и для расторжения с указанными гражданами трудового договора.

Глава 2. Оплата труда гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации

§ 1. Общие условия оплаты труда. Гарантии по оплате труда

Труд работников воинских частей (гражданского персонала) зачастую протекает в особых условиях, в связи с чем оплата их труда имеет определенные особенности, что нашло отражение как в порядке установления им должностных окладов (тарифных ставок), так и в порядке установлении им компенсационных и стимулирующих выплат.

На государственном уровне гарантии по оплате труда установлены ст. 130 ТК РФ. В систему основных гарантий включены: величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации; меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы, ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы, ограничение оплаты труда в натуральной форме, обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами и некоторые другие меры. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. В соответствии с Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда» от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ (в редакции Федерального закона от 24 июня 2008 г. № 91-ФЗ) минимальный размер оплаты труда с 1 января 2009 г. составляет 4 330 руб.

Организациями, финансируемыми из федерального бюджета, минимальный размер оплаты труда обеспечивается за счет средств федерального бюджета, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. В приказе министра обороны Российской Федерации «О мерах по реализации в Вооруженных Силах Российской Федерации Постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583» дано указание на разработку в первом квартале 2009 г. правового акта, определяющего размеры и порядок направления средств, поступающих от указанной выше деятельности, на осуществление стимулирующих выплат гражданскому персоналу Вооруженных Сил Российской Федерации.

В ст. 135 ТК РФ говорится, что работникам организаций, финансируемых из бюджетов, системы заработной платы, размеры тарифных ставок, должностных окладов, различного рода выплат устанавливаются соответствующими законами и иными нормативными правовыми актами.

В принимаемых ежегодно федеральных законах о федеральном бюджете на тот или иной год всегда указываются отдельной строкой ассигнования на содержание гражданского персонала соответствующих министерств и ведомств Российской Федерации. Например, Федеральный

закон «О федеральном бюджете на 2009 год и на плановый период 2010 и 2011 годов» от 24 ноября 2008 г. № 204-ФЗ, предусматривая расходы на содержание соответствующих министерств и ведомств Российской Федерации, в том числе Министерства обороны Российской Федерации, называет отдельной строкой конкретные суммы ассигнований, направляемые на денежное содержание гражданского персонала этого федерального органа исполнительной власти. Выплаты зарплаты гражданскому персоналу Вооруженных Сил Российской Федерации в ближайшие три года превысят 315 млрд руб. Если сравнивать зарплату гражданского персонала с денежным довольствием военнослужащих за этот же период, то в ближайшие три года оно вырастет более чем на 777 млрд руб.

С учетом вышеизложенных обстоятельств необходимо выяснить, какими же нормативными правовыми актами о переходе на новую систему оплаты труда гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации следует руководствоваться.

Прежде всего, это Постановление Правительства Российской Федерации «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» от 5 августа 2008 г. № 583 (с изменениями от 29 сентября 2008 г.), которым установлено, что с 1 декабря 2008 г. вводятся новые системы оплаты труда, в том числе для лиц гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществлялась на основе Единой тарифной сетки.

В указанном выше Постановлении Правительства Российской Федерации определены размеры ассигнований на оплату труда работников и персонала на выплату им заработной платы в соответствии с новыми системами оплаты труда, а также установлено, что заработная плата работников и персонала (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения этих новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников (персонала) и выполнения ими работ той же квалификации. Объем ассигнований подведомственным Министерству обороны Российской Федерации учреждений, воинских частей, подразделений может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых им государственных услуг.

Принципиальное отличие новой системы оплаты труда от оплаты труда на основе Единой тарифной сетки состоит в том, что ею предусмотрено разделение должностей работников по видам экономической деятельности. Широкие полномочия передаются руководителем бюджетных учреждений в вопросах распределения фонда оплаты труда и найма тех работников, которые нужны в настоящий момент, в определении их необходимой численности и наименования должностей, исходя из пред-

назначения и выполняемых функций учреждением, воинской частью и иной организацией Вооруженных Сил Российской Федерации.

Как указано в вышеназванном приказе министра обороны Российской Федерации, руководителям бюджетных учреждений предоставлено право утверждать штатные расписания гражданского персонала. Однако в любом случае работодатель не имеет права выйти за пределы утвержденной численности гражданского персонала и лимитов бюджетных обязательств на его содержание.

В целях реализации Постановления Правительства Российской Федерации «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» от 5 августа 2008 г. № 583 Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации были утверждены:

— Профессиональные квалификационные группы (приказ «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам» от 6 августа 2007 г. № 525);

— Перечни видов выплат стимулирующего и компенсационного характера и разъяснения о порядке их установления (приказ от 29 декабря 2007 г. № 818, приказ от 29 декабря 2007 г. № 822);

— Рекомендации по разработке федеральными государственными органами и учреждениями — главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников учреждений (приказ от 14 августа 2008 г. № 425н);

— Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих учреждений и воинских частей Министерства обороны Российской Федерации (приказ от 8 августа 2008 г. № 394н);

— Профессиональные квалификационные группы должностей и профессий руководителей структурных подразделений и служащих архивных учреждений Министерства обороны Российской Федерации (приказ от 8 августа 2008 г. № 396н);

— Профессиональные квалификационные группы должностей работников студии военных художников имени М.Б. Грекова и военно-художественной студии писателей Министерства обороны Российской Федерации (приказ от 8 августа 2008 г. № 397н);

— Профессиональные квалификационные группы должностей работников учреждений телевидения, радиовещания и кинопроката Министерства обороны Российской Федерации (приказ от 8 августа 2008 г. № 398н);

— Профессиональные квалификационные группы должностей и профессий командного и рядового состава судов обеспечения Военно-Морского Флота (приказ от 8 августа 2008 г. № 399н);

— Профессиональные квалификационные группы должностей специалистов и руководителей структурных подразделений вспомогательного флота, гидрографической службы, управления поисковых и аварийно-

спасательных работ Военно-Морского Флота (приказ от 8 августа 2008 г. № 400н);

— Профессиональные квалификационные группы должностей работников культурно-просветительных учреждений Министерства обороны Российской Федерации (приказ от 8 августа № 401н);

— Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей структурных подразделений и специалистов редакций газет и журналов Министерства обороны Российской Федерации (приказ от 8 августа 2008 г. № 402н).

В свою очередь, федеральными органами и учреждениями — главными распорядителями средств федерального бюджета утверждены примерные положения об оплате труда работников по видам экономической деятельности и перечни основного персонала по видам экономической деятельности для определения размеров должностных окладов руководителей соответствующих учреждений.

Основным нормативным правовым актом при введении новых систем оплаты труда в Вооруженных Силах Российской Федерации является уже приводившееся выше Положение о системе оплаты труда гражданского персонала, утвержденное приказом министра обороны Российской Федерации от 10 ноября 2008 г. № 555.

На основании данного Положения в каждом учреждении, воинской части, иной организации Министерства обороны Российской Федерации разрабатывается свое положение, в котором определяется порядок формирования фонда оплаты труда работников за счет средств федерального бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, устанавливается размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Среди других нормативных правовых актов, регулирующих оплату труда гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации, следует также, в частности, назвать:

— приказ министра обороны Российской Федерации «О повышении размеров должностных окладов лиц гражданского персонала отдельных органов Министерства обороны Российской Федерации» от 15 февраля 2007 г. № 70;

— приказ министра обороны Российской Федерации «О повышении окладов месячного денежного содержания федеральных гражданских служащих центрального аппарата Министерства обороны Российской Федерации» от 29 января 2007 г. № 35;

— приказ министра обороны Российской Федерации «О повышении размеров некоторых видов денежного довольствия военнослужащих Вооруженных Сил Российской Федерации и выплат лицам гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации» от 29 января 2007 г. № 33;

— приказ министра обороны Российской Федерации «О повышении размеров оплаты труда гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации» от 16 октября 2006 г. № 430;

— приказ министра обороны Российской Федерации «О денежном содержании федеральных государственных гражданских служащих центрального аппарата Министерства обороны Российской Федерации» от

2 сентября 2006 г. № 360 (с изменениями и дополнениями от 29 января 2007 г.);

— приказ министра обороны Российской Федерации «Об упорядочении условий оплаты труда гражданского персонала отдельных органов Министерства обороны Российской Федерации» от 2 марта 2001 г. № 90 (с изменениями и дополнениями от 5 марта 2003 г., 13 марта 2006 г., 29 января 2007 г.);

— приказ министра обороны Российской Федерации «О повышении должностных окладов работников, занимающих должности, не отнесенные к государственным должностям, и осуществляющих техническое обеспечение деятельности центральных органов военного управления Вооруженных Сил Российской Федерации» от 1 января 2001 г. № 7.

Иногда Правительство Российской Федерации принимает специальные акты относительно финансирования оплаты труда лиц гражданского персонала, направленные на усиление социальной защищенности отдельных их категорий. Например, Постановлением Правительства Российской Федерации «О единовременном денежном вознаграждении за добросовестное исполнение (выполнение) обязанностей военной службы, должностных (служебных) обязанностей по итогам календарного (учебного года)» от 5 октября 2007 № 645 установлен порядок выплаты единовременного денежного вознаграждения за добросовестное исполнение (выполнение) обязанностей военной службы, должностных (служебных) обязанностей по итогам календарного (учебного) года.

Среди общих условий оплаты труда гражданского персонала можно выделить следующие:

— *во-первых*, это утверждение круга должностных лиц, которым предоставлено право устанавливать должностные оклады руководителям бюджетных учреждений, воинских частей и иных организаций Вооруженных Сил Российской Федерации. Это право предоставлено заместителям министра обороны Российской Федерации, главнокомандующим видами Вооруженных Сил Российской Федерации, командующим войсками военных округов, флотами, родами войск Вооруженных Сил Российской Федерации, железнодорожными войсками, Каспийской флотилией, заместителям начальника Генерального штаба Вооруженных Сил Российской Федерации, начальникам главных и центральных управлений Министерства обороны Российской Федерации и начальникам (руководителям) организаций Вооруженных Сил Российской Федерации, осуществляющим руководство деятельностью бюджетных учреждений и воинских частей по подчиненности. Это же право предоставлено и другим работодателям в зависимости от видов деятельности, типов бюджетных учреждений и воинских частей, объемных показателей (количества обучающихся в образовательном учреждении, коучной емкости в военно-медицинском учреждении, количества работающих и других показателей деятельности) и указывается в трудовом договоре;

— *во-вторых*, установлено, что должностные оклады заместителям руководителей бюджетных учреждений Министерства обороны Российской Федерации и воинских частей и главным бухгалтерам устанавливаются на 10—30 % ниже должностных окладов соответствующих руководителей; руководителям структурных подразделений и специалистам бюджетных учреждений и воинских частей должностные оклады устанавливаются руководителем бюджетного учреждения (воинской части), а должностные оклады заместителям руководителей структур-

ных подразделений бюджетных учреждений и воинских частей устанавливаются на 5—10 % ниже должностного оклада соответствующего руководителя структурного подразделения;

— *в-третьих*, тарифные ставки рабочим организаций Министерства обороны Российской Федерации, осуществляющих производственную деятельность, устанавливаются в размерах, соответствующих присвоенному квалификационному разряду Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС). Высококвалифицированным рабочим они могут быть установлены по 9-й группе по размерам тарифных ставок;

— *в-четвертых*, установлены должностные оклады (тарифные ставки) гражданскому персоналу бюджетных учреждений и воинских частей за работу в особых условиях, сопряженных с риском для здоровья и жизни работников (в условиях вооруженного конфликта, чрезвычайно положения, боевого дежурства и др.);

— *в-пятых*, если гражданский персонал имеет право на повышение должностного оклада (тарифной ставки) по нескольким основаниям, размеры повышений складываются и на сумму процентов увеличивается должностной оклад (тарифная ставка).

§ 2. Критерии формирования профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих с учетом вида экономической деятельности

Определение понятия «профессиональные квалификационные группы» дается в ч. 6 ст. 144 ТК РФ. Это группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для соответствующей профессиональной деятельности.

В соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам» от 6 августа 2007 г. № 525 все должности, применяемые в бюджетной сфере, должны быть сгруппированы в профессионально-квалификационные группы. В свою очередь, внутри каждой подобной группы должности могут быть сгруппированы по квалификационным уровням в зависимости от сложности выполняемых работ. Критерии отнесения должностей к профессионально-квалификационным группам приведены в названном приказе. Основным признаком таких критериев является образовательный уровень будущего работника.

Так, профессии рабочих и должности служащих формируются в профессиональные квалификационные группы с учетом вида экономической деятельности по следующим критериям:

— отдельные должности служащих из числа профессорско-преподавательского состава и научных работников, к которым предъявляются требования о наличии ученой степени и (или) ученого звания, и должности руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия высшего профессионального образования;

— должности служащих, требующие наличия высшего профессионального образования;

— профессии рабочих и должности служащих, в том числе руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия начального или среднего профессионального образования;

— профессии рабочих и должности служащих, которые не требуют наличия профессионального образования.

Отнесение профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам осуществляется по минимальному уровню требований к квалификации, необходимому для работы по соответствующим профессиям рабочих или для занятия соответствующих должностей служащих.

В порядке исключения отдельные должности служащих, имеющие важное социальное значение, могут быть отнесены к профессиональным квалификационным группам исходя из более высокого уровня требований к квалификации, необходимого для занятия соответствующих должностей служащих.

Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 8 августа 2008 г. № 394н утверждены профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих учреждений и воинских частей Министерства обороны Российской Федерации, согласно которым должности гражданского персонала подразделены на четыре уровня.

В свою очередь, первый уровень состоит из двух квалификационных уровней.

К *первому квалификационному уровню* относятся должности кодировщика (шифровальщика), коменданта лагеря, коменданта объекта, контролера на контрольно-пропускном пункте, контролера узла связи, планшета, таксировщика перевозочных документов, тарификатора, эвакуатора; ко *второму квалификационному уровню* — должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший».

Профессиональная квалификационная группа должностей служащих, в том числе руководителей структурных подразделений, учреждений и воинских частей Министерства обороны Российской Федерации *второго уровня*, в свою очередь, подразделена на шесть квалификационных уровней.

К *первому квалификационному уровню* относятся следующие должности: дежурный пульта управления, заведующий производством, заведующий домиком предполетной подготовки, заведующий конным двором, заведующий кухней для животных, заведующий свалкой, заведующий сливной станцией, заведующий спортивной базой (станцией, залом), заведующий справочным бюро, заведующий стеклографией, заведующий чертежным (чертежно-копировальным) бюро, инспектор, инструктор по противопожарной профилактике, оператор механизированного расчета в гостинице, портье, представитель военного представительства без категории, секретарь учебного (учебно-методического) отдела, секретарь учебной части, техник-аэролог, техник-гидролог, техник-метеоролог, техник-океанолог, чертежник-конструктор

Ко *второму квалификационному уровню* относятся следующие должности: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименова-

ние «старший» и (или) по которым устанавливается II внутридолжностная категория, диспетчер военизированной и пожарной охраны, заведующий пунктом проката, инструктор по организации службы отряда, командир отделения военизированной охраны, мастер (по ремонту пожарных рукавов, газодымозащитной службы, оружейный), начальник команды (части) пожарной охраны, начальник пожарного надзора (части), оперативный дежурный отряда, помощник начальника отряда по материально-техническому обеспечению военизированной охраны, представитель II категории военного представительства без категории, старшина-моторист (капитан-механик) патрульно-сторожевого катера, техник-аэрофотограмметрист, техник-таксатор, техник по учету, фототехник.

К *третьему квалификационному уровню* относятся следующие должности: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория, заведующий баней, заведующий парикмахерской, заведующий приемным пунктом комбината бытового обслуживания, заведующий фабрикой-прачечной, заведующий банно-прачечным комбинатом, заведующий светокопиривальной мастерской, заведующий фотографией, заведующий хранилищем, заведующий центральным складом, лаборант ветеринарной лаборатории, начальник хозяйственного отделения (части) учреждения, представитель I категории военного представительства без категории, представитель военного представительства II категории.

К *четвертому квалификационному уровню* относятся следующие должности: должности служащих второго квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория; представитель II категории военного представительства II категории.

К *пятому квалификационному уровню* относятся следующие должности: должности служащих второго квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория, инструктор (включая старшего), начальник административно-хозяйственной части военного представительства, представитель I категории военного представительства I категории, представитель I категории военного представительства II категории.

К *шестому квалификационному уровню* относятся следующие должности: заведующий хлебопекарней, представитель I категории военного представительства I категории, представитель II категории военного представительства I категории.

Профессиональная квалификационная группа должностей служащих учреждений и воинских частей Министерства обороны Российской Федерации третьего уровня подразделяется на пять квалификационных уровней.

К *первому квалификационному уровню* относятся следующие должности: агролесомелиоратор, специалист в военном представительстве без категории.

К *второму квалификационному уровню* относятся следующие должности: агролесомелиоратор II категории, аэрофотогеодезист, аэролог, гидролог, метеоролог, океанолог, редактор карт, синоптик, электромеханик (включая старшего), энергетик (включая старшего).

К *третьему квалификационному уровню* относятся следующие должности: агролесомелиоратор I категории, аэролог II категории, аэрофотогеодезист II категории, гидролог II категории, инспектор по дошкольному воспитанию, внеклассной работе (включая старшего), инспектор

по котлонадзору (включая старшего), инспектор по охране труда и технике безопасности (включая старшего), инспектор по эксплуатационным, производственно-техническим и организационным вопросам (включая старшего), инспектор-ревизор (включая старшего), метеоролог II категории, океанолог II категории и др.

К *четвертому квалификационному уровню* относятся следующие должности: аэролог I категории, аэрофотогеодезист I категории, ведущий агролесомелиоратор, ведущий специалист в военном представительстве II категории и др.

К *пятому квалификационному уровню* относятся следующие должности: ведущий аэролог, ведущий аэрофотогеодезист, ведущий гидролог, ведущий метеоролог, ведущий океанолог, ведущий синоптик, ведущий специалист в военном представительстве I или II категории, строитель военных кораблей (включая старшего).

Профессиональная квалификационная группа должностей служащих учреждений и воинских частей Министерства обороны Российской Федерации четвертого уровня подразделяется на четыре квалификационных уровня.

К *первому квалификационному уровню* относятся следующие должности: начальник отдела подписки редакций, издательств и типографий окружных (флотских) газет, начальники пунктов: дезактивационного, контрольно-технического, технического обслуживания, начальники станций: зарядной, судоремонта, ацетиленовой и др.; начальники: отделений, секторов, групп, частей, бюро и других структурных подразделений (входящих в состав отделов), начальник штаба местной обороны предприятия, помощники начальников отделений: административно-хозяйственного, шифровально-секретного военных комиссариатов

К *второму квалификационному уровню* относятся следующие должности: заведующие: редакционно-корректорским бюро, полиграфическим бюро редакционно-издательского отдела (группы), ветеринарным пунктом, отделением ветеринарной организации, отделением питомника животных, издательским бюро (группой), начальник (заведующий) питомником животных, заведующий редакционно-издательским бюро (группой), заведующий секретной частью, начальник (заведующий): мастерской по ремонту вещевого и шкиперского имущества, мастерской культурно-просветительского учреждения, начальник автоматической телефонной станции, начальник водоумягчительной станции, начальник газового хозяйства, начальник картографического отделения редакционно-издательского отдела (группы), начальник: лаборатории (кроме медицинской), начальник смены организации связи, начальник цеха (участка) комплектования, начальник холодильника, начальник электроподстанции, начальник электростанции, начальник электрохозяйства, начальник эллинга, начальники: самостоятельных служб, отделений, секторов, групп и частей (не входящих в состав отделов), групп труда и заработной платы, бюро по изобретательству, помощник начальника квартирно-эксплуатационной части района (гарнизона), отделения морской инженерной службы, помощники начальников направлений, отделов, отделений групп (кроме административно-хозяйственного и шифровально-секретного) военных комиссариатов, технический руководитель склада.

К *третьему квалификационному уровню* относятся следующие должности: главный инженер: домоуправления, жилищно-эксплуатационной конторы, жилищно-коммунального отдела, главный инженер района

электрических сетей, главный инженер: комбината бытового обслуживания, фабрики-прачечной, банно-прачечного комбината, заведующий: лабораторией (ветеринарно-санитарной экспертизы), производством комбината бытового обслуживания, фабрикой-прачечной, банно-прачечным комбинатом, начальником (заведующий) типографии, начальник (заведующий): мастерской по ремонту и изготовлению военной техники, вооружения, учебных и наглядных пособий, приборов, оборудования и другого военного имущества, начальник бюро, смены, сектора: автоматического узла, центра технической эксплуатации, отдела автоматизированной системы управления, начальник вентиляционного хозяйства, начальник водопроводно-канализационного хозяйства, начальник домоуправления, жилищно-эксплуатационной конторы, жилищно-коммунального отдела, начальник колонны автотранспортного предприятия, начальник конструкторского (проектного, проектно-вычислительного) бюро, начальник котельной, начальник отдельного военного лесничества, начальник производства, технический руководитель хлебозавода и хлебопекарни, начальник смены электронно-вычислительной машины, начальник теплового хозяйства, начальник установки ЛУЭВ-15М; начальник электронно-вычислительной машины, начальники отделов (кроме хозяйственного и отделов, указанных в четвертом квалификационном уровне), старшие помощники начальников направлений, отделов, отделений групп (кроме административно-хозяйственного и шифровально-секретного) военных комиссариатов.

К четвертому квалификационному уровню относятся следующие должности: главные: механик, энергетик дорожного ремонтно-строительного участка, главный инженер автотранспортного предприятия (организации), главный инженер и технический руководитель военного лесничества и др.

Для отдельных должностей и профессий гражданского персонала Министерства обороны Российской Федерации, которые приводились выше, утверждены иные профессиональные квалификационные группы должностей и профессий работников. Например, должности и профессии командного и рядового состава судов обеспечения Военно-Морского Флота, должности руководителей структурных подразделений и специалистов редакций газет и журналов Министерства обороны Российской Федерации и др.

Таким образом, для разработки и установления базовых окладов (ставок) все профессии гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации были распределены по квалификационным группам и были утверждены критерии отнесения тех или иных профессий, должностей к профессиональным квалификационным группам, которые являются основой для установления окладов в новой системе оплаты труда работников бюджетных организаций Министерства обороны Российской Федерации.

§ 3. Базовые оклады (базовые должностные оклады) соответствующих профессиональных квалификационных групп работников

В ч. 2 ст. 144 ТК РФ сформулированы понятия «базовые оклады (базовые должностные оклады)», «базовые ставки заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников»,

которые представляют собой минимальный оклад (должностной оклад), ставку заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Базовые оклады (ставки) играют роль дополнительной гарантии для работников бюджетной сферы, поскольку заработная плата этих работников не может быть ниже не только минимального размера оплаты труда, но и установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (ставок). При этом, установленные Правительством Российской Федерации базовые оклады (ставки) распространяются не только на федеральные государственные учреждения, но и на государственные учреждения субъектов Российской Федерации и муниципальные учреждения.

В приложении № 1 к приказу министра обороны Российской Федерации «О мерах по реализации в Вооруженных Силах Российской Федерации Постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583» от 10 ноября 2008 г. № 555 определены исходные (базовые) размеры должностных окладов (тарифных ставок) гражданского персонала бюджетных учреждений Министерства обороны Российской Федерации, осуществляющих деятельность в сфере образования, медицины, культуры, науки, спорта, туристическо-оздоровительной, редакционно-издательской, а также воинских частей и иных организаций Вооруженных Сил Российской Федерации. Более чем на 20 страницах приложения перечисляются должности служащих, профессии рабочих с указанием ставок (окладов) в зависимости от образовательного уровня работника, сложности выполняемых работ и других показателей.

Например, минимальная базовая ставка воспитателя в детском саду составляет 4 040 руб., руководителя военной академии, военного университета — 15 500 руб. Размеры тарифных ставок рабочих по группам изложены в таблице 83 вышеназванного приказа и составляют: I группы — 3 710 руб., II группы — 3 850 руб., III группы — 4 040 руб., IV группы — 4 230 руб., V группы — 4 700 руб., VI группы — 5 200 руб., VII группы — 5 730 руб., VIII группы — 6 300 руб., IX группы — 6 910—7 590 руб.

Сложность выполняемых работ определяется на основе их тарификации. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС). Указанные справочники и порядок их применения утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Таким образом, тарифно-квалификационный справочник представляет собой указатель уровней профессионального мастерства, а тарифные (квалификационные) разряды — показатели уровня сложности работы и квалификации выполняющего ее работника.

Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС) утвержден постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 г. и может применяться для определения размера тарифной ставки (оклада) гражданского персонала —

рабочих и в настоящее время (постановление Министерства труда Российской Федерации «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» от 12 мая 1992 г. № 15а).

Для унификации должностных обязанностей и квалификационных требований, предъявляемых к руководителям, специалистам, служащим, действует Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденный постановлением Министерства труда Российской Федерации от 21 августа 1998 г. № 37. Квалификационный справочник содержит характеристики по каждой должности (обязанности, требования к знаниям и квалификации работника). Он дополнен новыми квалификационными характеристиками должностей работников, функции которых связаны со становлением и развитием рыночных экономических отношений. К ним, например, относятся квалификационные характеристики должностей аудитора, брокера, дилера, менеджера, оценщика, специалиста по маркетингу и др. Новые характеристики отражают современные требования, отвечающие проводимым в стране реформам.

Квалификационные характеристики каждой должности состоят из трех разделов: «Должностные обязанности», «Должен знать» и «Требования к квалификации».

Раздел «Должностные обязанности» квалификационных характеристик содержит перечень основных функций, которые могут быть поручены полностью или частично работнику, занимающему данную должность.

При необходимости должностные обязанности, содержащиеся в квалификационных характеристиках, могут быть распределены между несколькими исполнителями. Работнику может быть поручено выполнение должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками других должностей, родственных по содержанию работ, равных по сложности, выполнение которых не требует другой специальности, квалификации, изменения должностного наименования.

Раздел «Должен знать» содержит основные требования, предъявляемые к работнику в отношении специальных знаний, а также знаний нормативных правовых актов, методов и средств, которые работник должен уметь применять при выполнении должностных обязанностей.

Раздел «Требования к квалификации» определяет уровень профессиональной подготовки работника, необходимой для выполнения возложенных на него обязанностей, и требуемый стаж работы.

Квалификационные характеристики служат основой для разработки должностных инструкций, содержащих конкретный перечень должностных обязанностей работников с учетом особенностей организации производства, труда и управления, их прав и ответственности.

Соответствие фактически выполняемых обязанностей и квалификации работников требованиям квалификационных характеристик определяется аттестационной комиссией организации.

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть

назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Порядок применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих утвержден постановлением Министерства труда Российской Федерации от 9 февраля 2004 г. № 9.

Для таких категорий гражданского персонала, как педагогические, медицинские работники, и некоторых других категорий установлен особый порядок определения базовых должностных окладов.

Так, должностные оклады педагогическим работникам образовательных учреждений устанавливаются в зависимости от стажа работы и наличия квалификационной категории и принимаются к расчету при определении ставки заработной платы при тарификации (с учетом норм часов педагогической работы, утвержденных Постановлением Правительства Российской Федерации «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» от 3 апреля 2003 г. № 191).

Например, продолжительность рабочего времени:

— 36 часов в неделю установлена работникам из числа профессорско-преподавательского состава образовательных учреждений высшего профессионального образования и образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов; старшим воспитателям дошкольных образовательных учреждений и образовательных учреждений дополнительного образования детей; педагогам-психологам, методистам (старшим методистам), социальным педагогам, педагогам-организаторам, мастерам производственного обучения, старшим вожатым, инструкторам по труду образовательных учреждений; руководителям физического воспитания образовательных учреждений начального профессионального и среднего профессионального образования;

— 30 часов в неделю — старшим воспитателям образовательных учреждений (кроме дошкольных образовательных учреждений и образовательных учреждений дополнительного образования детей);

— 18 часов в неделю учителям 5—11-х (12-х) классов общеобразовательных учреждений (в том числе кадетских школ), общеобразовательных школ-интернатов (в том числе кадетских школ-интернатов), образовательных учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, специальных (коррекционных) образовательных учреждений для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, оздоровительных образовательных учреждений санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении, и др.

Должностные оклады педагогическим работникам школ, дошкольных и внешкольных детских учреждений повышаются:

— на 15—20 % — за работу в специальных (коррекционных) классах и группах для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии. Конкретный размер повышения определяется руководителем образовательного учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками), имеющими отклонения в развитии;

— на 15 % — за работу в общеобразовательных школах-интернатах.

Должностные оклады руководителям образовательных учреждений, имеющих вышеуказанные классы и группы, повышаются на 15 %, а

руководителям и работникам, непосредственно занятым в таких классах и группах в общеобразовательных школах-интернатах, — на 20 %.

Повышения должностных окладов педагогических работников образуют новые размеры должностных окладов, применяемые при исчислении заработной платы.

Должностные оклады медицинских и фармацевтических работников военно-медицинских учреждений (подразделений) устанавливаются в зависимости от присвоенной квалификационной категории и при условии работы по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

О повышении должностных окладов (тарифных ставок) гражданского персонала военно-медицинских учреждений (подразделений) будет сказано ниже.

Повышаются должностные оклады (тарифные ставки) гражданского персонала, занимающегося видами деятельности, осуществляемой в организациях и воинских частях, входящих в состав ядерного оружейного комплекса Российской Федерации, а также в военных представительствах Министерства обороны Российской Федерации, — на 50 %. Основание — Указ Президента Российской Федерации «О неотложных мерах социальной поддержки специалистов ядерного оружейного комплекса Российской Федерации» от 23 августа 2000 г. № 1563 (с изменениями от 8 октября 2002 г., 9 августа 2005 г.).

Лицам гражданского персонала за работу в воинских формированиях, дислоцированных на территориях Республики Белоруссии, Республики Казахстан и Киргизской Республики, государств Закавказья, Республики Молдова и Республики Таджикистан, а также лицам, работающим в этих формированиях, согласно приказу министра обороны Российской Федерации «О мерах по выполнению в Вооруженных Силах Российской Федерации Федерального закона от 30 декабря 2006 г. № 284-ФЗ «О социальных гарантиях и компенсациях военнослужащим, проходящим военную службу в воинских формированиях Российской Федерации, дислоцированных на территориях Республики Белоруссии, Республики Казахстан и Киргизской Республики, а также лицам, работающим в этих формированиях» от 24 февраля 2007 г. № 87 с 1 января 2007 г. должностные оклады (тарифные ставки) выплачиваются с повышением на 50 %.

Согласно приказу министра обороны Российской Федерации «О предоставлении дополнительных гарантий и компенсаций военнослужащим и гражданскому персоналу Вооруженных Сил Российской Федерации, участвующим в контртеррористических операциях и обеспечивающим правопорядок и общественную безопасность на территории Северо-Кавказского региона Российской Федерации» от 25 марта 2004 г. № 95 (с последующими изменениями) лицам гражданского персонала, работающим в дислоцированных на постоянной основе на территории Чеченской Республики воинских частях, командированным в воинские части, направленным в Чеченскую Республику в составе воинских частей; участвующим в контртеррористических операциях и обеспечивающим правопорядок и общественную безопасность на административной границе с Чеченской Республикой в составе воинских частей, должностные оклады (тарифные ставки) выплачиваются в полуторном размере.

Должностные оклады (тарифные ставки) гражданскому персоналу бюджетных учреждений и воинских частей за работу в особых услови-

ях, сопряженных с риском для здоровья и жизни работников (в условиях вооруженного конфликта, чрезвычайного положения, боевого дежурства и т. д.), повышаются за выполнение трудовых обязанностей в условиях чрезвычайного положения и (или) в зонах вооруженных конфликтов на 100 %.

Повышение производится за дни фактического пребывания в условиях чрезвычайного положения и в зонах вооруженных конфликтов.

В указанных случаях периоды работы оформляются приказами командиров воинских частей, подразделений и групп. Выплаты производятся по основному месту работы.

Водителям автомобилей и автобусов в городах Москве и Санкт-Петербурге тарифные ставки повышаются на 10 %.

В том случае, если гражданский персонал имеет право на повышение, должностные оклады (тарифные ставки) увеличиваются на размер повышения, т. е. устанавливается новый должностной оклад (тарифная ставка). В случаях когда гражданский персонал имеет право на повышение одновременно по нескольким основаниям, размеры повышений складываются и на сумму процентов увеличивается должностной оклад (тарифная ставка).

§ 4. Полномочия руководителя бюджетного учреждения Министерства обороны Российской Федерации по установлению должностных окладов (тарифных ставок)

Основные права и обязанности работодателя впервые в общем виде урегулированы в ст. 21 ТК РФ. Данные права и обязанности в сфере труда являются дополнительными к тем гражданским правам и обязанностям, которыми работодатель наделен ГК РФ как юридическое или физическое лицо.

В сравнении с работником на работодателя в силу его экономического положения возложено значительно большее число основных обязанностей, перечень которых, помимо ТК РФ, может дополняться другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

Во-первых, руководителям бюджетных учреждений Министерства обороны Российской Федерации, воинских частей (организаций) предоставлено право утверждать штатные расписания на содержание гражданского персонала (с учетом возможности изменения численности и наименования должностей, предусмотренных штатами бюджетных учреждений) исходя из предназначения и выполняемых функций в пределах утвержденной численности и лимитов бюджетных обязательств, доведенных до получателей бюджетных средств соответствующими распорядителями средств федерального бюджета. Такое право появилось только в 2009 г. в связи с тем, что, как следует из приказа министра обороны Российской Федерации от 10 ноября 2008 г. № 555, функции утверждения и регистрации штатных расписаний на содержание гражданского персонала воинских частей переданы непосредственно их руководителям в первом квартале 2009 г.

Унифицированная форма штатного расписания № Т-3 утверждена постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 г. № 1 (ранее действовавший приказ министра обороны Российской Федерации «О порядке утверждения и регистрации штатных расписаний воинских частей, учреждений, военно-учебных заведений, предприятий и организаций Министерства обороны Российской Федерации» от 20 сентября 1996 г. № 345 утратил силу). Она применяется для оформления структуры, штатного состава и штатной численности организации (в том числе бюджетного учреждения Министерства обороны Российской Федерации, воинской части (организации) в соответствии с ее уставом (положением)). Штатное расписание содержит перечень структурных подразделений, должностей, сведения о количестве штатных единиц, должностных окладах, надбавках и месячном фонде заработной платы и утверждается приказом (распоряжением) руководителем бюджетного учреждения Министерства обороны Российской Федерации, воинской части (организации) или другого уполномоченного им лица.

Изменения в штатное расписание вносятся в соответствии с приказом (распоряжением) работодателя (командира воинской части). Командирам воинских частей разрешено комплектовать без ущерба для боевой и мобилизационной готовности войск вакантные должности военнослужащих гражданским персоналом без установления лимита на условиях срочного трудового договора до укомплектования их военнослужащими. Исполнение трудовых обязанностей гражданским персоналом в порядке совмещения должностей в этом случае не допускается.

Следует также отметить, что граждане при приеме на работу в бюджетные учреждения Министерства обороны Российской Федерации, воинские части (организации) могут занимать лишь те должности, перечень которых установлен в Перечне замещаемых гражданским персоналом должностей в Вооруженных Силах Российской Федерации, утвержденном приказом министра обороны Российской Федерации «Об установлении Перечня замещаемых гражданским персоналом должностей в Вооруженных Силах Российской Федерации» от 13 октября 2008 г. № 520. Данный Перечень разработан на основе законодательства Российской Федерации, других нормативных правовых актов Российской Федерации, определяющих наименования должностей, а также нормативных правовых актов министра обороны Российской Федерации, определяющих номенклатуру, тарифные разряды и условия оплаты труда лиц гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации.

Вышеназванный Перечень предназначен для установления единых в Министерстве обороны Российской Федерации наименований должностей гражданского персонала, а также для разработки штатов (внесение изменений в штаты), штатных перечней (штатных нормативов) и других документов, содержащих наименования должностей гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации, для подчиненных органов военного управления, воинских частей, организаций Вооруженных Сил Российской Федерации.

Указанный Перечень состоит из четырех разделов:

- раздел I — «Общие положения»;
- раздел II — «Классификатор профессий рабочих»;
- раздел III — «Классификатор должностей руководителей, специалистов и технических исполнителей»;
- раздел IV — «Таблица признаков производных должностей».

В классификаторы включены основные (базовые и приравненные к ним) наименования профессий рабочих и должностей руководителей, специалистов и технических исполнителей и предусмотрена возможность образования и кодирования производных от них наименований (заместитель, помощник, дежурный, сменный и др.) с использованием таблицы признаков производных должностей.

В штатах, штатных перечнях (штатных нормативах) по каждой должности указывается только один код специальности, который наиболее соответствует данной должности.

Наличие в вышеназванном Перечне той или иной должности не является обязательным для включения ее в штаты, штатные перечни (штатные нормативы). Включение должностей в штаты, штатные перечни (штатные нормативы) производится в соответствии с действующими нормативами и при условии, что эти должности перечислены в указанном Перечне.

Как указывалось выше, приказ министра обороны Российской Федерации от 20 сентября 1996 г. № 345, в котором устанавливался порядок и сроки составления, согласования, утверждения и регистрации штатных расписаний работников бюджетных организаций, воинских частей, учреждений Министерства обороны Российской Федерации, отменен и с 2005 г. не действует.

Исходя из порядка утверждения штатных расписаний в других министерствах, где имеется гражданский персонал (МЧС России, МВД России и др.), можно установить следующие правила утверждения штатных расписаний в бюджетных организациях Министерства обороны Российской Федерации:

1. Утверждение штатных расписаний должно производиться ежегодно в целях осуществления контроля за установлением численности гражданского персонала бюджетных организаций, воинских частей и определении размеров должностных окладов (тарифных ставок).

2. Основанием для составления штатных расписаний являются утвержденные в установленном порядке *штатные перечни (штаты)* учреждений и воинских частей, а также *штатные нормативы*.

3. При составлении и утверждении штатных расписаний следует иметь в виду, что штатные нормативы являются максимальными исходя из конкретных условий работы, выделенных средств на содержание работников и гражданского персонала, хозяйственной целесообразности. Регистрируемая численность может быть уменьшена по сравнению с численностью, предусмотренной этими штатными нормативами.

При разработке штатных перечней (штатов) учреждений и воинских частей определяется количество подчиненных при введении должностей начальника отдела, отделения, ведущего специалиста.

4. Содержание работников и гражданского персонала по штатным расписаниям, на которые отсутствуют утвержденные в установленном порядке штатные нормативы и штатные перечни (штаты), не допускается.

5. В тех случаях, когда утвержденные и зарегистрированные на текущий год штатные расписания в последующем году изменению не подлежат, штатные расписания на последующий год не составляются.

Во-вторых, руководитель бюджетной организации, воинской части Министерства обороны Российской Федерации обязан направлять средства, полученные в результате оптимизации и сокращения численности гражданского персонала, на дополнительное материальное стимулиро-

вание работников по результатам их работы и деятельности бюджетного учреждения в порядке, устанавливаемом коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами бюджетного учреждения.

В настоящее время понятие, стороны, формы социального партнерства, содержание коллективного договора и соглашения, порядок их заключения установлены нормами части второй ТК РФ и Федерального закона «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» от 1 мая 1999 г. № 92-ФЗ.

Отдельные положения ст.ст. 8, 21, 22, 57, 73 и некоторых других статей ТК РФ, Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ (приказ министра обороны Российской Федерации от 4 июня 1996 г. № 215) также имеют непосредственное отношение к правовому регулированию деятельности социальных партнеров, заключаемых ими соглашений и коллективных договоров, поскольку определяют их содержание, полномочия сторон и некоторые отдельные аспекты коллективно-договорной работы в организации. Более того, для регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в регионах страны и в целях совершенствования на этом уровне правовых основ системы социального партнерства в большинстве субъектов Российской Федерации принимаются свои законы.

В соответствии со ст. 28 ТК РФ общий порядок осуществления социального партнерства в сфере труда, определенный нормами второй части данного Кодекса, распространяется также на государственных гражданских служащих, муниципальных служащих, работников военных и военизированных органов и организаций, органов внутренних дел, Государственной противопожарной службы, учреждений и органов безопасности, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, органов уголовно-исполнительной системы, таможенных органов и дипломатических представительств Российской Федерации.

Изменение и дополнение коллективного договора производится в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, либо в порядке, предусмотренном коллективным договором (ст. 44 ТК РФ). В том случае, если порядок внесения изменений в коллективный договор не изменен коллективным договором по сравнению с установленной ТК РФ процедурой, для начала процесса коллективных переговоров по внесению изменений и дополнений в коллективный договор руководителю образовательного учреждения следует направить письменное уведомление об этом в представительный орган работников (ст. 36 ТК РФ).

Состояние коллективно-договорного регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений находится в прямой зависимости от экономического и финансового состояния организаций. При этом, до настоящего времени кардинальных изменений в данной сфере, в том числе и в Вооруженных Силах Российской Федерации, не произошло.

В настоящее время действует отраслевое соглашение между Федерацией профсоюзов рабочих и служащих Вооруженных Сил Российской Федерации и Министерством обороны Российской Федерации на 2008—2010 гг. Фактически в нем в качестве обязательств руководителя бюджетного учреждения Министерства обороны Российской Федерации пе-

речислены те гарантии, компенсации и льготы, которые уже предусмотрены ТК РФ, иными нормативными правовыми актами.

В ходе проверок, проведенных Главной военной прокуратурой, установлено, в частности, что коллективные договоры многих проверенных бюджетных учреждений, воинских частей Министерства обороны Российской Федерации противоречат действующему трудовому законодательству, в них включаются условия, ухудшающие по сравнению с данным законодательством положение работников, а именно:

- не планируются мероприятия, направленные на предупреждение несчастных случаев на производстве;
- не предоставляются льготы и компенсации работникам за работу во вредных и опасных условиях труда;
- отдельные положения коллективных договоров, заключенных в воинских частях, противоречат принципам их заключения или же распространяются только на членов профсоюза;
- устанавливаются меры дисциплинарной ответственности работников, не предусмотренные в ст. 192 ТК РФ. Например, коллективным договором одной из воинских частей за нарушение трудовой дисциплины предусмотрено перенесение очередного отпуска на зимний период, уменьшение очередного отпуска на количество дней прогула, объявление строгого выговора;

— не указываются конкретные сроки выплаты заработной платы или в коллективный договор включаются условия, предусматривающие выплату заработной платы один раз в месяц в нарушение требований чч. 4, 6 ст. 136 ТК РФ.

По мнению авторов, с учетом произошедших изменений в оплате труда гражданского персонала, расширения прав руководителя бюджетного учреждения Министерства обороны Российской Федерации, воинской части в области материального стимулирования работников за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, локальные правовые акты становятся основной формой правового регулирования оплаты труда работников.

В-третьих, руководитель бюджетного учреждения Министерства обороны Российской Федерации, воинской части может использовать средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, на выплаты стимулирующего характера в соответствии с генеральным разрешением Министерства обороны Российской Федерации и сметами доходов и расходов по приносящей доход деятельности. Однако до настоящего времени в Министерстве обороны Российской Федерации порядок использования средств от указанной выше деятельности не разработан.

Кроме того, руководитель бюджетного учреждения Министерства обороны Российской Федерации, воинской части обязан при введении новой системы оплаты труда гражданского персонала:

- организовать разработку и утверждение положений об оплате труда гражданского персонала, внесение изменений в локальные правовые акты. Может быть принят один локальный нормативный акт, устанавливающий систему оплаты труда (например, положение об оплате труда), либо несколько (например, положения об установлении условий оплаты труда, о компенсационных и стимулирующих выплатах, об оказании материальной помощи и др.). Любой из этих актов принимается работодателем с учетом мнения представительного органа работников;

— уведомить работников об изменении определенных сторонами условий трудового договора. Согласно ст. 74 ТК РФ если определенные сторонами условия трудового договора (например, размер заработной платы (в том числе и в случае его увеличения) не могут быть сохранены по причинам, связанным с изменениями организационных или технологических условий труда, допускается их изменение по инициативе работодателя. Об этом руководитель должен уведомить работника в письменной форме *не менее чем за два месяца* до введения изменений;

— заключить с каждым работником дополнительное соглашение об изменении условий оплаты труда. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации «Об утверждении Рекомендаций по заключению трудового договора с работником федерального бюджетного учреждения и его примерной форме» от 14 августа 2008 г. № 424н утверждены примерные формы трудового договора и дополнительного соглашения. Согласно данному приказу трудовые договоры или дополнительные соглашения рекомендовалось оформить не позднее 1 декабря 2008 г.

Дополнительное соглашение к трудовому договору заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, которые подписываются сторонами. Один экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору передается работнику, второй хранится в кадровой службе работодателя. При этом, получение работником экземпляра дополнительного соглашения к трудовому договору должно подтверждаться подписью работника на всех экземплярах. В дополнительном соглашении к трудовому договору указываются:

— фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя в соответствии с уставом учреждения;

— сведения о документах, удостоверяющих личность работника;

— идентификационный номер налогоплательщика (работодателя);

— сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

— место и дата заключения трудового договора;

— условия оплаты труда (в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты, включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера).

Дополнительное соглашение к трудовому договору вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено дополнительным соглашением к трудовому договору. Образец дополнительного соглашения приведен в приложении 2 к настоящему изданию.

В обязанности руководителя бюджетной организации, воинской части Министерства обороны Российской Федерации вышеназванным приказом также вменено сократить численность гражданского персонала воинских частей. Однако каких-либо конкретных сроков не приводится, как и не указано количество сокращаемых работников.

§ 5. Аттестация работников

Отношения, возникающие между работодателем и работником при проведении аттестации (т. е. оценки соответствия работника выполняемой работе и его деловых качеств в целом для определения уровня квалификации), не относятся к трудовым отношениям. По своему содержанию они являются отношениями, непосредственно связанными с трудовыми отношениями (в частности, с отношениями по организации труда и управлению трудом), и в силу ч. 2 ст. 1 ТК РФ должны регулироваться трудовым законодательством. Однако до настоящего времени они не имеют должной нормативно-правовой регламентации общепромышленного характера, несмотря на то, что некоторые элементы аттестации напрямую затрагивают отдельные трудовые права и гарантии работников.

Ранее порядок проведения аттестации руководителей, специалистов и технических исполнителей воинских частей, учреждений, военно-учебных заведений, предприятий и организаций Министерства обороны Российской Федерации был установлен приказом министра обороны Российской Федерации от 8 марта 1993 г. № 130. В настоящее время он утратил силу, поэтому если в нормативном правовом акте прямо не предусмотрено проведение аттестации работников организации, следует руководствоваться ведомственными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами при проведении аттестации или приеме квалификационных экзаменов у лиц гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации.

Только для некоторых работодателей, осуществляющих отдельные виды деятельности, аттестация персонала в соответствии со специальными федеральными законами и нормативными правовыми актами является обязательной. Так, в соответствии со ст. 44 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ в целях определения соответствия гражданского служащего замещаемой должности гражданской службы проводится аттестация гражданского служащего. Муниципальные служащие подлежат аттестации в соответствии со ст. 18 Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации» от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ.

Обязательность аттестации также установлена специальными федеральными законами в отношении персонала организаций отдельных отраслей экономической деятельности. Это:

— работники, чья деятельность связана с движением поездов и маневровой работой на железнодорожных путях общего пользования (ст. 25 Федерального закона «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации» от 10 января 2003 г. № 17-ФЗ);

— работники опасных производственных объектов (ст. 9 Федерального закона «О промышленной безопасности опасных производственных объектов» от 21 июля 1997 г. № 116-ФЗ);

— работники, работающие на объектах по хранению химического оружия и объектах по уничтожению химического оружия (ст. 14 Федерального закона «Об уничтожении химического оружия» от 2 мая 1997 г. № 76-ФЗ);

— работники, выполняющие работы с источниками ионизирующего излучения (ст. 14 Федерального закона «О радиационной безопасности населения» от 9 января 1996 г. № 3-ФЗ);

— работники библиотек (ст. 26 Федерального закона «О библиотечном деле» от 29 декабря 1994 г. № 78-ФЗ);

— персонал объектов космической инфраструктуры (ст. 21 Закона Российской Федерации «О космической деятельности» от 20 августа 1993 г. № 5663-1);

— руководители унитарных предприятий (ст. 21 Федерального закона «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» от 14 ноября 2002 г. № 161-ФЗ).

По срокам проведения различают аттестацию, проводимую один раз в два года, но не реже одного раза в четыре года (государственные гражданские служащие); один раз в три года (руководители и специалисты Ростехнадзора); один раз в пять лет (педагоги).

Согласно приказу министра обороны Российской Федерации «О порядке проведения аттестации педагогических и руководящих работников образовательных учреждений Вооруженных Сил Российской Федерации» от 7 августа 2002 г. № 302 (с последующими изменениями) при проведении аттестации педагогических и руководящих работников образовательных учреждений Министерства обороны Российской Федерации применяется Положение о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденное приказом Министерства образования Российской Федерации от 26 июня 2000 г. № 1908.

В Министерстве обороны Российской Федерации создана *центральная аттестационная комиссия* в Главном управлении кадров Министерства обороны Российской Федерации — для аттестации руководящих работников образовательных учреждений на высшую и первую квалификационные категории и педагогических работников образовательных учреждений на высшую квалификационную категорию.

В образовательных учреждениях Министерства обороны Российской Федерации создаются аттестационные комиссии для аттестации педагогических работников образовательных учреждений на вторую и первую квалификационные категории

Организация аттестации руководящих работников дошкольных образовательных учреждений Министерства обороны Российской Федерации на высшую квалификационную категорию и педагогических работников дошкольных образовательных учреждений Министерства обороны Российской Федерации и государственных общеобразовательных школ Министерства обороны Российской Федерации на высшую и первую квалификационные категории проводится в *главной аттестационной комиссии*, создаваемой органом управления образованием субъекта Российской Федерации, или муниципальной аттестационной комиссии, создаваемой соответствующим местным (муниципальным) органом управления образованием по месту нахождения образовательного учреждения.

Что же касается аттестации федеральных государственных гражданских служащих, то приказом министра обороны Российской Федерации «Об утверждении составов конкурсной и аттестационных комиссий Министерства обороны Российской Федерации по вопросам федеральной государственной гражданской службы» от 6 марта 2007 г. № 80

утвержден состав конкурсной и аттестационных комиссий Министерства обороны Российской Федерации по вопросам федеральной государственной гражданской службы.

Организация аттестации специалистов медицинской службы Вооруженных Сил Российской Федерации в соответствии с приказом министра обороны Российской Федерации «Об организации аттестации специалистов медицинской службы Вооруженных Сил Российской Федерации и установлении денежного вознаграждения за квалификационную категорию некоторым категориям военнослужащих» от 18 сентября 2004 г. № 278 (с последующими изменениями) проводится на основании Положения о порядке получения квалификационных категорий специалистами, работающими в системе здравоохранения Российской Федерации, утвержденного приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 9 августа 2001 г. № 314. В названном Положении подробно изложены вопросы, касающиеся порядка получения квалификационных категорий, порядка образования и состава аттестационных комиссий и др.

Согласно ч. 2 ст. 81 ТК РФ порядок проведения аттестации устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников. Если предусматривающие обязательность проведения аттестации и определяющие порядок ее проведения нормативные правовые акты федерального, регионального или муниципального уровня не распространяются на гражданский персонал, работающий в бюджетных учреждениях Министерства обороны Российской Федерации, воинских частях, то работодатель самостоятельно устанавливает правила его применения в локальном правовом акте.

Основными критериями при проведении аттестации служат квалификация работника и результаты, достигнутые им при исполнении должностных обязанностей. Тарификация работников осуществляется на основе утвержденных в установленном порядке квалификационных требований по общеотраслевым должностям и должностям, специфическим для отдельных отраслей бюджетной сферы, которые приведены выше.

Подготовка к проведению аттестации организуется при участии соответствующих профсоюзных организаций. Она включает следующие мероприятия:

- подготовку необходимых документов на аттестуемых;
- разработку графиков проведения аттестации;
- определение состава аттестационных комиссий;
- организацию разъяснительной работы о целях и порядке проведения аттестации.

На каждого работника, подлежащего аттестации, не позднее чем за две недели до начала ее проведения его непосредственным руководителем подготавливается представление, содержащее всестороннюю оценку: соответствия профессиональной подготовки работника квалификационным требованиям по должности и разряду оплаты его труда; его профессиональной компетентности; отношения к работе и выполнению должностных обязанностей; показателей результатов работы за прошедший период.

Аттестуемый работник должен быть заранее, не менее чем за две недели до аттестации, ознакомлен с представленными материалами.

Аттестационная комиссия рассматривает представление, заслушивает аттестуемого и руководителя подразделения, в котором он работает.

Конкретные сроки, а также график проведения аттестации и состав аттестационной комиссии утверждаются работодателем и доводятся до сведения аттестуемых работников не менее чем за две недели до начала аттестации.

Как правило, в первую очередь аттестуются руководители подразделений организации, а затем подчиненные им работники. Аттестация членов аттестационной комиссии проводится на общих основаниях.

В состав аттестационной комиссии включаются председатель (как правило, заместитель руководителя организации), секретарь и члены комиссии. В аттестационную комиссию также включаются руководители подразделений, высококвалифицированные специалисты, представители профсоюзных организаций.

В необходимых случаях могут образовываться несколько аттестационных комиссий. Оценка деятельности работника и рекомендации комиссии принимаются открытым голосованием в отсутствие аттестуемого. Аттестация и голосование проводятся при участии в заседании не менее двух третей состава аттестационной комиссии. Результаты голосования определяются большинством голосов. При равенстве голосов аттестуемый работник признается соответствующим определенной должности и разряду оплаты.

В случае аттестации работника, являющегося членом аттестационной комиссии, аттестуемый в голосовании не участвует. Результаты аттестации сообщаются работнику сразу же после голосования.

Результаты аттестации (оценка и рекомендации) заносятся в аттестационный лист, который составляется в одном экземпляре и подписывается председателем, секретарем и членами аттестационной комиссии, принявшими участие в голосовании.

Аттестационный лист и представление на работника, прошедшего аттестацию, хранятся в его личном деле. По результатам проведенной аттестации аттестационная комиссия:

а) может дать следующие из оценок деятельности работника:

— соответствует занимаемой должности; соответствует занимаемой должности при условии улучшения работы и выполнения рекомендаций комиссии с повторной аттестацией через год; не соответствует занимаемой должности;

б) выносит рекомендации:

- о повышении (снижении) квалификационной категории;
- об отнесении к тому или иному разряду оплаты труда;
- о необходимости повышения профессиональных знаний и др.

Руководитель бюджетного учреждения Министерства обороны Российской Федерации, воинской части с учетом рекомендаций аттестационной комиссии в месячный срок принимает решение об установлении руководителям, специалистам и техническим исполнителям соответствующих базовых (должностных) окладов или о переводе работника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, на другую работу с его согласия. При невозможности перевода работника с его согласия на другую работу руководитель бюджетного учреждения, воинской части может расторгнуть с ним трудовой договор по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

Наиболее часто задаваемые вопросы

Вопрос: Правомерно ли увольнение работника при несоответствии требованиям к его квалификации, установленным постановлением Министерства труда Российской Федерации от 12 ноября 2003 г. № 75, без проведения аттестации?

Ответ: Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (далее — Квалификационный справочник), утвержденный постановлением Министерства труда Российской Федерации от 21 августа 1998 г. № 37 (с последующими изменениями и дополнениями), является нормативным документом, который рекомендован для применения на предприятиях, в учреждениях и организациях различных отраслей экономики независимо от форм собственности и организационно-правовых форм в целях обеспечения правильного подбора, расстановки и использования кадров.

Квалификационные характеристики, содержащиеся в Квалификационном справочнике, являются нормативными документами, предназначенными для обоснования рационального разделения и организации труда, правильного подбора, расстановки и использования кадров, обеспечения единства при определении должностных обязанностей работников и предъявляемых к ним квалификационных требований, а также принимаемых решений о соответствии занимаемым должностям при проведении аттестации руководителей и специалистов. На основе квалификационных характеристик разрабатываются должностные инструкции для конкретных работников.

Требования к квалификации работников определяются их должностными обязанностями, которые, в свою очередь, обуславливают наименование должностей.

Например, в соответствии с квалификационными требованиями, предъявляемыми к должности главного бухгалтера, для замещения данной должности предусмотрено наличие высшего профессионального образования (в том числе и до изменений, внесенных постановлением Министерства труда Российской Федерации от 12 ноября 2003 г. № 75).

Вместе с тем, Квалификационным справочником предусмотрено, что лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Соответствие фактически выполняемых обязанностей и квалификации работников требованиям должностных характеристик определяется аттестационной комиссией в соответствии с применяемым в организации положением о порядке проведения аттестации.

Пунктом 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ предусмотрено в качестве основания прекращения трудового договора по инициативе работодателя несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

При этом, увольнение по указанному основанию допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на дру-

гую 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. Также 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.

Порядок проведения аттестации устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Таким образом, ТК РФ увольнение работника по указанному основанию без проведения аттестации не предусмотрено⁴.

§ 6. Виды выплат компенсационного характера в бюджетных учреждениях Министерства обороны Российской Федерации, воинских частях и их характеристика

6.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда

Руководитель бюджетного учреждения Министерства обороны Российской Федерации, воинской части устанавливает выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем указанных выплат, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях» от 29 декабря 2007 г. № 822 (с изменениями и дополнениями). К таким выплатам относятся и выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 (с последующими изменениями и дополнениями) утвержден Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (приказом министра обороны СССР от 10 августа 1976 г. № 166 объявлены Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (далее — Список), и Инструкция о порядке применения Списка (с последующими изменениями и дополнениями, установлены дополнительные отпуска продолжительностью от 6 до 36 рабочих дней в зависимости от степени вредности условий труда).

Руководитель бюджетной организации Министерства обороны Российской Федерации, воинской части не имеет права сокращать Список

⁴ Письмо Роструда от 30 апреля 2008 г. № 1028-с.

и отказывать в дополнительном отпуске в связи с вредными условиями труда тем, кто предусмотрен Списком.

В соответствии со ст. 120 ТК РФ продолжительность дополнительных отпусков с 1 февраля 2002 г. исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается.

Если же работник имеет право на получение дополнительных отпусков разных видов (по вредности условий труда, за непрерывный стаж работы на одном предприятии), то эти отпуска в соответствии с ч. 2 ст. 120 ТК РФ, суммируются.

В Список в последующем вносились изменения и дополнения. Некоторые работы относились к работам с тяжелыми, вредными условиями труда специальными постановлениями без внесения изменений в Список.

Так, постановлением Министерства труда Российской Федерации от 8 июля 1993 г. № 133 в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 28 апреля 1993 г. № 377 установлен дополнительный отпуск за работу с вредными условиями труда продолжительностью 30 рабочих дней психологам и физиологам, полный рабочий день работающим с психическими больными, врачам-руководителям (с ненормированным рабочим днем) психиатрических (психоневрологических), нейрохирургических, наркологических лечебно-профилактических учреждений, отделений, палат и кабинетов, домов инвалидов (отделений) для психически больных и их заместителям, а также главным психиатрам органов здравоохранения, непосредственно участвующим в оказании психиатрической помощи.

В соответствии с Федеральным законом «О предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации» от 18 июня 2001 г. № 77-ФЗ медицинские, ветеринарные и иные работники, непосредственно участвующие в оказании противотуберкулезной помощи, а также работники организаций по производству и хранению продуктов животноводства, обслуживающие больных туберкулезом сельскохозяйственных животных, имеют право:

- на дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями труда (опасность инфицирования микобактериями туберкулеза) в размере не менее чем 25 % должностного оклада (медицинские работники и иные работники, непосредственно участвующие в оказании противотуберкулезной помощи) и не менее чем 15 % должностного оклада (ветеринарные работники, а также работники организаций по производству и хранению продуктов животноводства, обслуживающие больных туберкулезом сельскохозяйственных животных);

- на надбавку к должностному окладу (ставке) фтизиатрам, фтизиопедиатрам, медицинским сестрам за работу на фтизиатрических участках, приравненную к надбавке к должностному окладу (ставке) терапевтам и медицинским сестрам территориальных поликлиник за работу на терапевтических участках.

В приказе министра обороны Российской Федерации от 10 ноября 2008 г. № 555 (приложение № 1 — Положение о системе оплаты труда гражданского персонала бюджетных учреждений Министерства обороны Российской Федерации, осуществляющих деятельность в сфере образования, медицины, культуры, науки, спорта, туристическо-оздоровительной, редакционно-издательской, а также воинских частей и иных организаций Вооруженных Сил Российской Федерации) перечислены военно-медицинские учреждения, профессии и должности с опасными для здо-

ровья условиями труда, работа в которых дает право на надбавку к должностному окладу, его повышение.

Должностные оклады (тарифные ставки) гражданского персонала военно-медицинских учреждений (подразделений) повышаются за работу с опасными (особо опасными) для здоровья и особо тяжелыми условиями труда на 60, 40, 25, 15 %.

Например, на 15 % повышаются должностные оклады гражданскому персоналу туберкулезных (противотуберкулезных) учреждений и их филиалов, филиалов госпиталей для лечения туберкулезных больных; инфекционных клиник, госпиталей и их филиалов, отделений, палат для инфекционных больных, кабинетов инфекционных заболеваний; клиник, отделений, палат, кабинетов для кожно-венерологических больных и некоторых других медицинских учреждений.

На 25 % повышаются должностные оклады гражданскому персоналу противочумных учреждений, лабораторий (отделений, групп) учреждений санитарно-эпидемиологического надзора: врачам клинической лабораторной диагностики, инженерам, лаборантам, фельдшерам-лаборантам, техникам, работающим на аппаратах с открытой ртутью, в том числе занятым обслуживанием полярографов, клиник, отделений, палат и кабинетов для лечения психически больных и лиц, страдающих хроническим алкоголизмом и наркоманией; наркологических отделений, палат и кабинетов, барооперационных, центров судебно-медицинских и криминалистических экспертиз; судебно-медицинских лабораторий; отделений: судебно-медицинской экспертизы, медицинской идентификации, криминалистики (медико-криминалистических методов исследования), судебно-баллистической экспертизы кафедры судебной медицины и некоторых других медицинских учреждений.

На 40 % повышаются должностные оклады гражданскому персоналу судебно-психиатрических экспертных отделов, отделений (комиссий).

На 60 % повышаются должностные оклады гражданскому персоналу учреждений (подразделений), предназначенных для лечения и непосредственного обслуживания больных СПИДом и ВИЧ-инфицированных, учреждений (подразделений), осуществляющих проведение консультаций, осмотров, оказание медицинской помощи, судебно-медицинской экспертизы и проведение другой работы, обусловленной непосредственным контактом с больными СПИДом и ВИЧ-инфицированными, и некоторых других медицинских учреждений.

На основании рекомендуемого перечня руководитель бюджетного учреждения Министерства обороны Российской Федерации, воинской части утверждает по согласованию с выборным профсоюзным органом или иным представительным органом работников перечень должностей работников, которым с учетом конкретных условий работы в данном учреждении, подразделении и должности (лечение, обеспечение диагностики, контакт с больными, возможность инфицирования вследствие выполнения должностных обязанностей) *может повышаться должностной оклад (тарифная ставка)*, в том числе и за каждый час работы в условиях, предусмотренных рекомендуемым перечнем.

В случаях когда учреждения или их структурные подразделения перечислены в рекомендуемом перечне, но работники этих учреждений (подразделений) фактически не заняты на работах в опасных для здоровья или особо тяжелых условиях труда, соответствующие этим работам повышения не устанавливаются.

Работникам, занятым на работах с разными условиями вредности или опасности, должностные оклады повышаются на 30 %.

В Положении о системе оплаты труда гражданского персонала приведен Перечень работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, который разделен на три раздела.

В *раздел I* включены работы с тяжелыми и вредными условиями труда. В группе работ по обслуживанию, ремонту и хранению вооружения, военной техники и военного имущества перечислены такие работы, как:

1. Обслуживание, ремонт и хранение авиационной техники.
2. Дробление, загрузка и распыление высокоопасных химреагентов на аэродромные покрытия, очистка и мойка емкостей из-под них.
3. Заправка самолетов и вертолетов горючими и смазочными материалами.
4. Зарядка систем и съемного оборудования самолетов и вертолетов газами и огнетушащими жидкостями и др.

В группу работ по производству тепловой и электрической энергии на тепловых электростанциях включены работы по обслуживанию вагоноопрокидывателей на тепловых электростанциях, по обслуживанию, испытанию и наладке оборудования преобразовательных электроподстанций напряжением 400 кВ и выше и некоторые другие работы.

В группе работ, связанных с металлообработкой, перечислены такие работы, как алюминирование оптических деталей (изделий) на парогутных установках, армирование электрокерамических изделий с применением связки, содержащей свинец и сурьму, и др.

В группе работ по деревообработке указаны такие работы, как ведение процесса изготовления синтетических клеящих смол, всех видов пленок, содержащих фенол, формальдегид, формалин, мочевины и другие вредные химические вещества 2—4-го классов опасности, выполнение клеильно-прессовочных работ с применением синтетических клеев, содержащих фенол, формалин, формальдегид, мочевины и другие вредные химические вещества 2—4-го классов и др.

В хлебопекарном производстве к работам с тяжелыми и вредными условиями труда отнесены: ведение процесса ошпарки тестовых заготовок при укладке кассет вручную, ведение технологического процесса полимеризации кремнийорганического лака.

В полиграфическом производстве — акклиматизация бумаги, выполнение работ по юстировке матриц, комплектовка листов подборкой вручную и др.

В обслуживании лесного хозяйства к работам с тяжелыми и вредными условиями труда отнесены: опрыскивание (опыливание), дегазация зараженных объектов, оборудования, инвентаря и помещений, заправка самолетов и наземной аппаратуры ядохимикатами, гербицидами и арборицидами, охрана складов ядохимикатов, гербицидов и арборицидов, погрузка, разгрузка ядохимикатов, гербицидов и арборицидов, а также прием и отпуск этих материалов и др.

При эксплуатации, ремонте и обслуживании железнодорожного транспорта к работам с тяжелыми и вредными условиями труда отнесены: изготовление антинакипина, приготовление ядохимикатов; приготовление растворов для охлаждения двигателей тепловозов, работы по обслуживанию сборных, вывозных, передаточных и хозяйственных поездов, производство маневровой работы с обслуживаемыми поездами на про-

межпутных станциях, работы по ограждению поезда и закреплению его тормозными башмаками и ручными тормозами, выполняемые кондукторами грузовых поездов, и др.

Кроме того, в названном приложении перечислены работы, относящиеся к работам с тяжелыми и вредными условиями труда, которые связаны с эксплуатацией и ремонтом автомобильного транспорта, монтажом, ремонтом и обслуживанием средств связи, производством строительных и ремонтно-строительных работ, эксплуатацией и обслуживанием водопроводного и канализационного хозяйства, обслуживанием и ремонтом котельных и тепловых сетей, ремонтом и изготовлением одежды, химической чисткой и крашением изделий и стиркой белья, ремонтом музыкальных инструментов, обеспечением учебно-воспитательного процесса в военно-учебных (учебных) заведениях, школах, школах-интернатах, детских дошкольных и внешкольных учебных заведениях, отдельные работы на предприятиях общественного питания, а также прочие работы, всего перечислено около 550 работ.

В *разделе II* перечислены работы с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, в *разделе III* дан перечень работ с вредными и особо вредными условиями труда гражданского персонала военно-ветеринарной службы Министерства обороны Российской Федерации.

Гражданскому персоналу воинских частей, занятому на работах с тяжелыми и вредными и (или) особо тяжелыми и особо вредными условиями труда должностные оклады (тарифные ставки) повышаются:

- на работах с тяжелыми и вредными условиями труда — до 12 %;
- на работах с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда — до 24 %.

Повышение устанавливается гражданскому персоналу, отработавшему в расчетном периоде в тяжелых и вредных, особо тяжелых и особо вредных условиях труда не менее половины установленной нормы рабочего времени.

Аттестация рабочих мест

Постановлением Правительства Российской Федерации «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда» от 20 ноября 2008 г. № 870 определено, что предусмотренные ТК РФ гарантии и компенсации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются и выплачиваются *по результатам аттестации рабочих мест*.

Порядок проведения аттестации рабочих мест утвержден приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда» от 31 августа 2007 г. № 569.

Разработанный порядок регулирует вопросы деятельности работодателей — юридических лиц и работодателей — физических лиц, за исключением работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, по проведению аттестаций рабочих мест по условиям труда, оформления и использования результатов аттестации, а также определяет методы исследований при проведении оценки условий труда.

Аттестация, которую проводит привлекаемая организация, подлежат все имеющиеся в организации рабочие места. Аттестация рабочих мест предполагает проведение оценки условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда.

Аттестация рабочих мест по условиям труда включает:

- а) гигиеническую оценку условий труда;
- б) оценку травмобезопасности;
- в) обеспеченность работников средствами индивидуальной защиты (СИЗ).

Результаты аттестации рабочих мест по условиям труда используются, в частности, и в целях включения в трудовой договор характеристики условий труда и компенсаций работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях труда.

Сроки проведения аттестации рабочих мест по условиям труда в организации устанавливаются исходя из того, что каждое рабочее место должно аттестовываться не реже одного раза в пять лет.

Обязательной повторной аттестации рабочих мест по условиям труда (переаттестации) подлежат рабочие места:

- после замены производственного оборудования;
- в случае изменения технологического процесса, средств коллективной защиты и др.;

— при выявлении нарушений установленного порядка аттестации, по требованию должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, уполномоченных на проведение государственной экспертизы условий труда.

Результаты повторной аттестации рабочих мест по условиям труда (переаттестации) оформляются соответствующими протоколами, при этом заполняется новая карта аттестации рабочего места по условиям труда или вносятся изменения в карту аттестации рабочего места по условиям труда, оформленную ранее.

Вновь организованные рабочие места аттестуются после ввода их в эксплуатацию.

Документы аттестации рабочих мест по условиям труда рекомендуется хранить в организации в течение 45 лет.

Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда можно разделить на несколько этапов.

1-й этап — подготовка к проведению аттестации рабочих мест по условиям труда. В воинской части (военной организации) издается приказ, в соответствии с которым создается аттестационная комиссия, определяется ее состав и, при необходимости, состав аттестационных комиссий в структурных подразделениях, утверждается председатель аттестационной комиссии, а также определяются сроки и графики проведения работ по аттестации рабочих мест по условиям труда. Аттестационная комиссия формируется, как правило, из специалистов, прошедших подготовку по общим вопросам аттестации рабочих мест по условиям труда в организациях, уполномоченных на этот вид обучения федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выра-

ботке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Аттестационной комиссии предоставлены следующие права:

— осуществлять методическое руководство и контроль за проведением работы по аттестации рабочих мест по условиям труда на всех ее этапах;

— составлять полный перечень рабочих мест организации с указанием оцениваемых условий труда, исходя из характеристик технологического процесса, состава производственного оборудования, применяемых сырья и материалов, результатов ранее проводившихся измерений показателей вредных и (или) опасных производственных факторов, жалоб работников на условия труда;

— готовить предложения по приведению наименования профессий и должностей работников организации в соответствие с требованиями законодательства, если для этих профессий и должностей предусмотрено предоставление компенсаций работникам;

— при наличии на рабочих местах вредных и (или) опасных производственных факторов готовить предложения о внесении изменений и (или) дополнений в трудовой договор об обязательствах работодателя по обеспечению работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, установлению соответствующего режима труда и отдыха, а также других установленных законодательством гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.

2-й этап — проведение гигиенической оценки условий труда; при этом, оценке подлежат все имеющиеся на рабочем месте вредные и (или) опасные производственные факторы (физические, химические и биологические факторы), тяжесть и (или) напряженность трудового процесса. При проведении измерений физических, химических, биологических факторов, тяжести и напряженности трудового процесса используются средства измерений, прошедшие государственную поверку в установленные сроки.

По каждому фактору на отдельное рабочее место оформляются протоколы измерений и оценок, являющиеся неотъемлемой частью Карты аттестации рабочего места по условиям труда.

3-й этап — проведение оценки травмобезопасности рабочих мест, которая заключается в их проверке на соответствие требованиям безопасности труда, исключающим травмирование работников в условиях, установленных нормативными правовыми актами по охране труда.

Основными объектами оценки травмобезопасности рабочих мест являются: производственное оборудование; приспособления и инструменты; обеспеченность средствами обучения и инструктажа.

Указанные объекты оцениваются на соответствие требованиям нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда.

Кроме требований безопасности к производственному оборудованию, приспособлениям, инструментам, средствам обучения и инструктажа, должны быть приняты во внимание специальные для конкретных видов рабочих мест требования к территории, к элементам зданий и сооружений. Например, особые требования к следованию на место выполнения работ, к устройству противоскользящих покрытий пола, к облицовке стен, укреплению сводов в шахтах, устройству и расположению аварийных выходов в тепловых пунктах и т. п. Указанные требования безопас-

ности включаются, как правило, в комплекс требований безопасности к производственному оборудованию.

Оценка условий труда по фактору травмобезопасности проводится по трем уровням (классам):

1-й уровень — оптимальный (на рабочем месте не выявлено ни одного нарушения требований охраны труда, отобранных для оценки травмобезопасности; не производятся работы, связанные с ремонтом производственного оборудования, зданий и сооружений, работы повышенной опасности и другие работы, требующие специального обучения по охране труда);

2-й уровень — допустимый (на рабочем месте не выявлено ни одного нарушения требований охраны труда, отобранных для оценки травмобезопасности; производятся работы, связанные с ремонтом производственного оборудования, зданий и сооружений, работы повышенной опасности и другие работы, требующие специального обучения по охране труда; эксплуатация производственного оборудования с превышенным сроком службы (выработанным ресурсом), если это не запрещено специальными требованиями безопасности на это оборудование; выявлены повреждения и (или) неисправности средств защиты, не снижающие их защитных функций);

3-й уровень — опасный (на рабочем месте выявлено одно и более нарушение требований охраны труда, отобранных для оценки травмобезопасности).

Оценка травмобезопасности рабочего места оформляется протоколом.

4-й этап — оценка обеспеченности работников СИЗ, которая осуществляется посредством сопоставления фактически выданных средств с нормами бесплатной выдачи рабочим и служащим сертифицированной специальной одежды, специальной обуви, а также смывающих и обезвреживающих средств и правилами, утвержденными в установленном порядке, а также путем проверки соблюдения правил обеспечения СИЗ (наличие личной карточки учета, заполненной в установленном порядке).

Оценка обеспеченности работников СИЗ на рабочем месте также оформляется протоколом, за исключением случаев, когда выдача средств индивидуальной защиты не предусмотрена нормами и не требуется по фактическому состоянию условий труда.

5-й этап — оценка фактического состояния условий труда на рабочем месте на основании оценок: по классу и степени вредности и (или) опасности факторов производственной среды и трудового процесса; по классу условий труда по травмобезопасности; по обеспеченности работников СИЗ.

6-й этап — оформление результатов аттестации рабочих мест по условиям труда в виде пакета документов, содержащего:

1) приказ о проведении аттестации рабочих мест по условиям труда и привлечении к этой работе аттестующей организации (при необходимости);

2) перечень рабочих мест организации, подлежащих аттестации рабочих мест по условиям труда, с выделением аналогичных рабочих мест и указанием оцениваемых факторов условий труда;

3) копии документов на право проведения измерений и оценок условий труда аттестующей организацией (в случае ее привлечения);

4) карты аттестации рабочих мест по условиям труда с протоколами измерений и оценок условий труда;

5) ведомости рабочих мест подразделений и результатов аттестации рабочих мест по условиям труда и сводную ведомость рабочих мест организации и результатов их аттестации по условиям труда;

6) план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда в организации;

7) протокол заседания аттестационной комиссии по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда;

8) приказ о завершении аттестации рабочих мест и утверждении ее результатов.

После проведения аттестации рабочих мест по условиям труда работодатель направляет: перечень рабочих мест, ведомости рабочих мест подразделений организации и результатов их аттестации по условиям труда и сводную ведомость рабочих мест организации и результатов их аттестации по условиям труда в государственную инспекцию труда в субъекте Российской Федерации.

Таким образом, именно по результатам аттестации рабочих мест работникам предоставляются предусмотренные ТК РФ гарантии и компенсации за работу в тяжелых и вредных условиях труда.

Наиболее часто задаваемые вопросы

Вопрос: Командир воинской части, сославшись на то, что у операторов ЭВМ новые компьютеры с жидкокристаллическими мониторами, издал приказ о прекращении выплаты с 1 декабря 2008 г. компенсационной выплаты за работу на ПЭВМ. Аттестации (официальной) наших рабочих мест не проводилось. Рабочие места обследовал представитель санэпидемстанции, который и дал заключение, что вредные факторы отсутствуют. Правомерны ли действия работодателя?

Ответ: Действия командира воинской части не основаны на законе, поскольку компенсационные выплаты за работу на ПЭВМ устанавливаются, прекращаются не на основании замеров выборочных факторов вредности на рабочих местах, проводимых санэпидемстанцией, а по результатам аттестации этих рабочих мест по условиям труда согласно Постановлению Правительства Российской Федерации «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда» от 20 ноября 2008 г. № 870. Лаборатории санэпидемстанции контролируют на рабочих местах только физические и химические факторы. Но к вредным и опасным производственным факторам относится также напряженность трудового процесса, которая контролируется (оценивается) другими лабораториями — лабораториями, аккредитованными в Системе сертификации работ по охране труда в организациях. При работе на ПЭВМ напряженность трудового процесса очень часто превышает допустимые нормы. При изложенных обстоятельствах прекращение выплаты компенсации без оценки этого фактора и только на основании заключения санэпидемстанции неправомерно.

Вопрос: Деятельность нашей организации связана с вредными и опасными условиями труда. В трудовых договорах с работниками содержится условие о предоставлении им дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью семь календарных дней. Можем ли мы работ-

нику, отработавшему четыре месяца, предоставить вместе с очередным дополнительным отпуском авансом в полном размере?

Ответ: В настоящее время основными актами, регулирующими порядок предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков за работу во вредных и опасных условиях, являются ТК РФ, а также Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22, и Инструкция о порядке применения указанного Списка, утвержденная постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 21 ноября 1975 г. 273/П-20, применяемая в части, не противоречащей ТК РФ.

При определении продолжительности дополнительного отпуска необходимо учитывать особенности исчисления стажа работы, дающего право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные ч. 3 ст. 121 ТК РФ. Если в стаж, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, помимо времени фактической работы, включаются некоторые другие периоды, то при предоставлении указанного дополнительного отпуска учитывается только фактически отработанное время в соответствующих производствах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

При исчислении стажа работы, дающего право на дополнительный отпуск, количество полных месяцев работы в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда определяется делением суммарного количества дней работы в течение года на среднемесячное количество рабочих дней. При этом, остаток дней, составляющий менее половины среднемесячного количества рабочих дней, из подсчета исключается, а остаток дней, составляющий половину и более среднемесячного количества рабочих дней, округляется до полного месяца (п. 10 вышеназванной Инструкции).

В счет времени, проработанного в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда, предусмотренных в указанном Списке, засчитываются лишь те дни, в которые работник фактически был занят в этих условиях не менее половины рабочего дня, установленного для работников данного производства, цеха, профессии или должности (п. 12 вышеназванной Инструкции). В случае ухода в ежегодный отпуск, который предоставляется авансом, дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных и опасных условиях предоставляется не полностью, а пропорционально отработанному времени в соответствующих условиях.

Таким образом, работнику, проработавшему у данного работодателя в соответствующих условиях четыре месяца, дополнительный отпуск предоставляется пропорционально отработанному в таких условиях времени⁵.

Вопрос: Какая лаборатория проводит инструментальные замеры факторов производственной среды в Вооруженных Силах Российской Федерации?

Ответ: Согласно Инструкции о порядке осуществления государственного санитарно-эпидемиологического надзора в Вооруженных Силах

⁵ Письмо Роструда от 18 марта 2008 г. № 657-6-0.

Российской Федерации (с изменениями от 27 марта 2006 г.), утвержденной приказом министра обороны Российской Федерации «О порядке осуществления государственного санитарно-эпидемиологического надзора в Вооруженных Силах Российской Федерации» от 21 августа 2001 г. № 369 (с изменениями и дополнениями), в единую федеральную централизованную систему государственного санитарно-эпидемиологического надзора входят:

а) структурные подразделения и федеральные государственные учреждения Министерства обороны Российской Федерации, осуществляющие государственный санитарно-эпидемиологический надзор в Вооруженных Силах Российской Федерации:

— отдел (государственного санитарно-эпидемиологического надзора) Главного военно-медицинского управления Министерства обороны Российской Федерации;

— Главный центр государственного санитарно-эпидемиологического надзора Министерства обороны Российской Федерации;

— центры государственного санитарно-эпидемиологического надзора видов Вооруженных Сил Российской Федерации, военных округов, флотов, родов войск Вооруженных Сил Российской Федерации, объединений;

— иные центры государственного санитарно-эпидемиологического надзора Министерства обороны Российской Федерации;

б) государственные научно-исследовательские и иные учреждения Вооруженных Сил Российской Федерации, осуществляющие свою деятельность в целях обеспечения санитарно-эпидемиологического надзора в Российской Федерации.

Основными задачами структурных подразделений и федеральных государственных учреждений Министерства обороны Российской Федерации, входящих в единую федеральную централизованную систему государственного санитарно-эпидемиологического надзора, является, в частности, предупреждение вредного воздействия на личный состав Вооруженных Сил Российской Федерации факторов среды обитания, а также гигиеническое воспитание и обучение.

Вопрос: Что следует делать руководителю бюджетного учреждения Министерства обороны Российской Федерации, воинской части, если лаборатории Главного военно-медицинского управления Министерства обороны Российской Федерации не аттестованы на проведение исследования какого-то вредного фактора, аттестации рабочих мест?

Ответ: Если у лаборатории отсутствует аттестаты аккредитации на право проведения испытаний, исследований и оценок, на техническую компетентность и независимость, то аттестацию в этом случае осуществляют организации, имеющие на это право.

6.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями

Районное регулирование оплаты труда устанавливается для работников, которые трудятся в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Оно включает:

- выплату районного коэффициента к заработной плате;
- установление и выплату надбавки за непрерывный стаж работы;

— предоставление гарантий и компенсаций, установленных действующим законодательством, трудовым договором, коллективными договорами, соглашениями.

При введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, занятых в местностях с особыми климатическими или (экологическими) условиями, устанавливаются в соответствии со ст. 148 ТК РФ выплаты компенсационного характера.

Указанные выше гарантии и компенсации предусмотрены, помимо ТК РФ, также Законом Российской Федерации «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» от 19 февраля 1993 г. № 4520-I (с последующими изменениями и дополнениями)⁶ и другими подзаконными нормативными правовыми актами.

Действие вышеназванного Закона распространяется на лиц, работающих по найму постоянно или временно в воинских частях (военных организациях), расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, независимо от форм собственности, а также на лиц, проживающих в этих районах и местностях. Размеры районных коэффициентов к заработной плате гражданского персонала воинских частей, установленные законодательными и иными нормативными актами бывшего Союза ССР (перечень районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей утвержден Постановлением Совета Министров СССР от 10 ноября 1967 г. № 1029 (с последующими изменениями и дополнениями), действующие на территории Российской Федерации, применяются в пределах и порядке, не противоречащих законодательству Российской Федерации, которые изложены в приложении № 6 к Положению о системе оплаты труда гражданского персонала (приказ министра обороны Российской Федерации от 10 ноября 2008 г. № 555).

При этом, расходы на указанные цели производятся в пределах фонда заработной платы, утвержденного соответствующим распорядителем средств федерального бюджета.

К заработной плате гражданского персонала бюджетных учреждений Министерства обороны Российской Федерации, воинских частей могут быть применены повышенные размеры районных коэффициентов в пределах размеров коэффициентов, установленных для соответствующих территорий.

Размеры районных коэффициентов установлены в пределах от 1,15 до 2 (например, коэффициент 2,0 к заработной плате установлен на островах Северного Ледовитого океана и его морей (за исключением островов Белого моря и острова Диксон); коэффициент 1,80 — в Камчатской области, за исключением Командорских островов; коэффициент 1,70 — в Амурской области (в районах Зейском, Селемджинском и Тындинском; городах Зее и Тынде); коэффициент 1,60 — в Красноярском крае (в Кежемском районе, населенных пунктах Ногинск и Юхта Эвенкийского автономного округа); коэффициент 1,40 — в Амурской области (в районах Магдагачинском и Шимановском; городе Шимановске).

В Российской Федерации, кроме того, применяются коэффициенты за работу в безводных и высокогорных районах. Коэффициенты устанавливаются к заработной плате гражданского персонала, занятого на ра-

⁶ Порядок применения указанного Закона установлен в приказе министра обороны Российской Федерации от 3 июня 1993 г. № 286.

боте на высоте от 2 001 до 3 000 метров, в размере до 1,30, на высоте свыше 3 000 метров — в размере до 1,40 и на высоте от 1 500 до 2 000 метров — в размере до 1,15, а также в пустынных и безводных районах — в пределах от 1,10 до 1,40.

Районные коэффициенты и коэффициенты за работу в высокогорных, пустынных, безводных районах к заработной плате гражданского персонала воинских частей устанавливаются директивами министра обороны и начальника Генерального штаба Вооруженных Сил Российской Федерации на основании ходатайств главнокомандующих видами Вооруженных Сил Российской Федерации, командующих военных округов (флотов), родов войск Вооруженных Сил Российской Федерации. В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации «Об отнесении районов Республики Горный Алтай к местностям, приравненным к районам Крайнего Севера, и установлении коэффициентов» от 9 апреля 1992 г. № 239 к заработной плате гражданского персонала, занятого на работах в Кош-Агачском и Улаганском районах Республики Алтай, установлены коэффициенты за работу в безводной местности в размере 1,30 и коэффициенты за работу в высокогорных районах на высоте от 1 500 до 2 000 метров над уровнем моря в размере 1,20 и на высоте свыше 2 000 метров — 1,30.

В районах, где к заработной плате установлены несколько коэффициентов (например, районный и за работу в высокогорных местностях), применяется суммарный коэффициент.

Право на получение коэффициентов к заработной плате возникает у физических лиц с первого дня работы в установленных районах и сохраняется до дня увольнения включительно.

Коэффициенты, устанавливаемые к заработной плате, начисляются в соответствии с постановлением Министерства труда Российской Федерации от 11 сентября 1995 г. № 49 на фактический заработок, включая вознаграждение за выслугу лет. На практике коэффициенты не начисляются на суммы вознаграждений по итогам работы за год и надбавок за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Гражданскому персоналу, работающему в воинских частях, находящихся на космодроме «Байконур» и в г. Ленинске, устанавливается компенсационная выплата к должностному окладу (тарифной ставке) за работу в районе экологического кризиса в размере 30 % должностного оклада (тарифной ставки), а за обеспечение космических программ — 50 % должностного оклада (тарифной ставки).

Для гражданского персонала плавающего состава судов коэффициенты к заработной плате устанавливаются по месту приписки судна. В межнавигационный период, когда судно зимует вне места (района) приписки, к заработной плате плавающего состава речных судов применяются районные коэффициенты, установленные в месте (районе) фактической зимовки.

К заработной плате гражданского персонала плавающего состава речных судов, постоянно плавающих на линиях, включающих несколько районов, в каждом из которых установлен свой коэффициент, может применяться один средний коэффициент, определяемый по плановому времени работы в этих районах.

В период выполнения экспедиционных работ на судах на заработную плату гражданского персонала океанографических, гидрографических и

гидрометеорологических экспедиций, отрядов и партий начисляются районные коэффициенты в зависимости от районов плавания.

Наиболее часто задаваемые вопросы

Вопрос: Каков порядок определения непрерывного трудового стажа работы в районах Крайнего Севера?

Ответ: В соответствии со ст.ст. 146, 148 ТК РФ оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размерах, не ниже установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Согласно ст. 317 ТК РФ лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в данных местностях. Размер процентной надбавки к заработной плате и порядок ее выплаты устанавливаются федеральным законом.

Поскольку законодательный акт, устанавливающий размер процентной надбавки, а также порядок ее применения, до настоящего времени не приняты, в соответствии со ст. 423 ТК РФ впредь до приведения законов и иных нормативных правовых актов, действующих на территории Российской Федерации, в соответствие с данным Кодексом законы и иные правовые акты Российской Федерации, а также законодательные акты бывшего Союза ССР применяются постольку, поскольку они не противоречат ТК РФ.

Действующее законодательство, применяя понятие «непрерывный трудовой стаж», вместе с тем, не дает его юридического определения.

Под непрерывным трудовым стажем в районах Крайнего Севера следует понимать периоды работы в районах Крайнего Севера, которые суммируются в установленном порядке при условии, что перерывы между этими периодами не превышают установленных законодательством сроков.

В соответствии со ст. 11 Закона Российской Федерации «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» размер процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в данных районах или местностях и порядок ее применения устанавливаются Правительством Российской Федерации.

Порядок определения стажа работы в районах Крайнего Севера регулируется Инструкцией о порядке предоставления социальных гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, утвержденной приказом Министерства труда РСФСР от 22 ноября 1990 г. № 2, а также Постановлением Правительства Российской Федерации «О порядке установления и исчисления трудового стажа для получения процентной надбавки к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и в остальных районах Крайнего Севера» от 7 октября 1993 г. № 1012.

При этом, следует учитывать, что определением Верховного Суда Российской Федерации от 23 декабря 2004 г. № КАС 04-596 отдельные пункты вышеназванной Инструкции признаны недействующими и не подлежащими применению.

Для определения районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, следует руководствоваться Перечнем

районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, утвержденным Постановлением Совета Министров СССР от 10 ноября 1967 г. № 1029⁷.

Вопрос: Каков порядок определения размера районного коэффициента к заработной плате работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера.

Ответ: В соответствии со ст. 316 ТК РФ размер районного коэффициента, а также порядок его применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются Правительством Российской Федерации.

Поскольку нормативный правовой акт, устанавливающий размер районного коэффициента, а также порядок его применения, до настоящего времени не приняты, в соответствии со ст. 423 ТК РФ впредь до приведения законов и иных нормативных правовых актов, действующих на территории Российской Федерации, в соответствие с данным Кодексом законы и иные правовые акты Российской Федерации, а также законодательные акты бывшего Союза ССР применяются постольку, поскольку они не противоречат ТК РФ.

На территории Российской Федерации действует Перечень районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, утвержденный Постановлением Совета Министров СССР от 10 ноября 1967 г. № 1029.

При определении размера районного коэффициента следует руководствоваться Информационным письмом департамента по вопросам пенсионного обеспечения Министерства труда Российской Федерации от 9 июня 2003 г. № 1199-16, департамента доходов населения и уровня жизни Министерства труда Российской Федерации от 19 мая 2003 г. № 670-9 и Пенсионного фонда Российской Федерации от 9 июня 2003 г. № 25-23/5995. В указанном документе систематизированы размеры районных коэффициентов, действующих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Поскольку в вопросе не говорится, о каком районе Крайнего Севера идет речь, для ответа на вопрос следует обратиться к вышеуказанным Перечню и Информационному письму⁸.

6.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)

Компенсационные выплаты за выполнение работ различной квалификации. Согласно ст. 149 ТК РФ при выполнении работ в условиях труда, отличающихся от нормальных, руководитель бюджетного учреждения Министерства обороны Российской Федерации, воинской части обязан производить работникам соответствующие доплаты.

Так, при выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе бо-

лее высокой квалификации. При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы. В случаях когда с учетом характера производства работником со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, руководитель бюджетного учреждения Министерства обороны Российской Федерации, воинской части обязан выплатить им межразрядную разницу (ст. 150 ТК РФ). В учреждениях Министерства обороны Российской Федерации, воинских частях поручение работ и соответственно определение уровня оплаты труда должно производиться с учетом утвержденного фонда заработной платы и штатного расписания.

Компенсационные выплаты за совмещение профессий (должностей). В соответствии со ст. 60.2 ТК РФ под совмещением следует понимать:

а) совмещение профессий (должностей), т. е. выполнение работником, наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности);

б) расширение зон обслуживания или увеличение объема выполненных работ, т. е. выполнение работником, наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности;

в) выполнение работником, наряду со своей основной работой, обязанностей временно отсутствующих работников, т. е. замену работника, отсутствующего в связи с болезнью, отпуском, командировкой и по другим причинам, когда в соответствии с действующим законодательством за ним сохраняется рабочее место (должность).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника (см. приложение 8 к настоящему изданию).

В соответствии с указанной статьей совмещение возможно только с письменного согласия работника, в котором указываются срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем. Письменное согласие можно оформить как дополнительное соглашение к трудовому договору, поскольку в соответствии со ст. 57 ТК РФ условия о трудовой функции (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы) являются обязательными для включения в трудовой договор.

Гражданскому персоналу бюджетных учреждений Министерства обороны Российской Федерации, воинских частей при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от работы, определенной трудовым договором в соответствии со ст. 151 ТК РФ, устанавливается компенсационная выплата по согласованию сторон.

Соглашение о совмещении оформляется приказом руководителя воинской части с указанием совмещаемой профессии (должности), объема дополнительно выполняемых работ (обязанностей) и размера доплаты в рублях.

⁷ Письмо Роструда от 13 сентября 2006 г. № 1597-6-0.

⁸ Письмо Роструда от 23 июня 2006 г. № 946-6.

Размер доплаты за совмещение устанавливается по соглашению сторон трудового договора и не может превышать размера должностного оклада (тарифной ставки) по совмещаемой профессии или должности.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель — досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

Доплата за совмещение производится в пределах экономии фонда оплаты труда.

От выполнения обязанностей временно отсутствующего работника следует отличать временное замещение.

Временное замещение допускается в тех случаях, когда это вызвано производственной необходимостью или связано с распорядительными функциями отсутствующего работника и правом подписи соответствующих документов. Работники могут привлекаться к временно замещаемым должностям при отсутствии экономии по фонду заработной платы и если это нашло отражение в коллективном договоре.

Замещающему работнику выплачивается доплата разницы между его фактическим окладом и должностным окладом замещаемого работника, но при условии, что замещаемый работник не является штатным заместителем или помощником отсутствующего работника (при отсутствии должности заместителя).

В случае когда у руководителя имеется несколько помощников, штатным заместителем считается первый старший помощник. Разница в окладах при временном замещении выплачивается с первого дня за весь период замещения до дня освобождения от него. За день освобождения от должности разница в окладах не выплачивается.

Компенсационные выплаты за сверхурочные работы. Сверхурочными работами считаются работы сверх установленной для данной категории работников продолжительности рабочего времени (ст. 99 ТК РФ). При суммированном учете сверхурочной является работа сверх нормы рабочего времени учетного периода. Работы сверх установленной продолжительности рабочего времени являются сверхурочными, когда они применяются по распоряжению командира воинской части (работодателя) или с его ведома.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т. е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Бюджетное учреждение Министерства обороны Российской Федерации, воинская часть обязаны вести точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

Пример оплаты сверхурочных работ. Режим труда работника в воинской части — пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Базовая ставка — 5 000 руб. Месячная норма рабочего времени — 160 часов. Сверхурочно отработано четыре часа.

Расчет заработной платы:

— базовый оклад — 5 000 руб.;

— доплата за сверхурочную работу — первые два часа в полуторакратном размере (5 000 руб. : 160 час.) x 2 час. x 1,5 = 93 руб. 75 коп.; последующие два часа в двойном размере (5 000 : 160) x 2 час. x 2 = 125 руб.;

— итого: 5 000 руб. + 93 руб. 75 коп. + 125 руб. = 521 руб. 50 коп.

При оплате сверхурочных работ возникают вопросы о необходимости платить доплаты, например, за профессиональное мастерство, в двойном размере. Согласно ст. 152 ТК РФ сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы — не менее чем в двойном размере. Минимальной гарантией в данном случае являются доплаты в указанных размерах по отношению к часовым тарифным ставкам по аналогии с оплатой работы в выходные и праздничные дни. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным или трудовым договором.

На практике часто возникает вопрос о возможности при приеме работника на работу получить от него согласие на все предполагаемые в дальнейшем сверхурочные работы. Действительно, чтобы привлечь сотрудника к сверхурочным работам, необходимо получить его письменное согласие. Это требование ст. 99 ТК РФ. Однако сверхурочную ра-

боту, как правило, невозможно предвидеть и планировать заранее, так как она появляется при неблагоприятных условиях. Из-за этого нельзя заранее установить ее объемы и сроки. Именно поэтому и требуется в каждом конкретном случае получать письменное согласие работника.

Компенсационные выплаты за работу в ночное время. Трудовое законодательство предусматривает повышенную оплату за работу в ночное время в соответствии с коллективным договором либо Положением об оплате труда в организации (воинской части) (ст. 154 ТК РФ). Ночным считается время с 22 до 6 часов утра. При работе в ночное время установленная продолжительность работы (смены) сокращается на один час. Это правило не распространяется на работников, для которых уже установлено сокращенное рабочее время.

Гражданскому персоналу бюджетных учреждений Министерства обороны Российской Федерации, воинских частей за каждый час работы в ночное время устанавливается доплата за работу в ночное время в следующих размерах:

- рабочим и специалистам хлебозаводов и хлебопекарен — 75 % должностного оклада (тарифной ставки);
- рабочим, постоянно занятым на выпуске газет в стереотипных, формных-офсетных, цинкографических и печатных цехах и на участках, — 50 % тарифной ставки;
- гражданскому персоналу организаций связи, занятому экспедированием периодической печати, — 50 % должностного оклада (тарифной ставки);
- остальному гражданскому персоналу воинских частей — 35 % должностного оклада (тарифной ставки).

Для расчета доплаты в ночное время необходимо:

- определить количество часов, отработанных в ночное время;
- определить часовую ставку путем деления должностного оклада (тарифной ставки) с учетом повышений, доплаты за условия труда на месячную норму рабочего времени для данной категории работников;
- определить размер доплаты.

Сумма доплаты в ночное время определяется путем умножения часовой ставки на количество часов, отработанных ночью, и на размер доплаты.

Пример расчета доплаты. Работница котельной воинской части в ноябре отработала в ночное время 32 часа. Тарифная ставка — 4 300 руб. Сумма доплаты — $4\,300 : 168 \times 32 \times 35\% = 287,66$ руб.

Оплата труда при неполном рабочем времени. В соответствии со ст. 93 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. При неполном рабочем дне работник занят не весь рабочий день, а только часть его (например, пять часов вместо восьми). При неполной рабочей неделе уменьшается число рабочих дней. При неполном рабочем дне работник трудится меньшее количество часов. Может иметь место одновременное уменьшение как числа рабочих дней, так и часов работы в течение рабочего дня.

Руководитель бюджетной организации Министерства обороны Российской Федерации, воинской части обязан установить неполное рабочее время (по просьбе) беременной женщине, одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида до

18 лет), лицам, осуществляющим уход за больными членами семьи в соответствии с медицинским заключением.

При установлении режимов труда с неполным рабочим временем продолжительность рабочего дня (смены), как правило, не должна быть менее четырех часов и рабочей недели — менее 20—24 часов соответственно при пяти- и шестидневной неделе.

Установление работнику неполного рабочего времени не влечет каких-либо ограничений его трудовых прав. Ему предоставляются полный ежегодный отпуск, выходные и праздничные дни, указанный период работы включается полностью в общий трудовой стаж. Заработную плату он получает пропорционально отработанному времени.

Пример оплаты работы при неполном рабочем времени. Работник обратился к работодателю с просьбой об установлении ему неполного рабочего дня с продолжительностью четыре часа с 1-го числа следующего месяца. Всего за текущий месяц работником отработано 87 часов (при норме рабочего времени — 175 часов). Должностной оклад — 10 000 руб.; доплата за выслугу лет — 20 % от должностного оклада; премия — 40 % оклада.

Сумма заработной платы за месяц составит:

- должностной оклад — 4 971 руб. 18 коп. (10 000 руб. : 175 часов по норме рабочего времени x 87 фактически отработанных часов);
- доплата за выслугу лет (20 % от должностного оклада) — 994 руб. 23 коп. (4 971 руб. 18 коп. x 20 %);
- премия (40 % от должностного оклада) — 1 988 руб. 47 коп. (4 971 руб. 18 коп. x 50 %).

Всего сумма заработной платы за месяц — 7 954 руб.

При установлении неполного рабочего времени на одну должность могут быть приняты несколько работников. На должности, связанные с материальной ответственностью, не рекомендуется принимать двух работников.

На практике часто возникает вопрос о возможности предоставления дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день работнику, которому установлено неполное рабочее время.

Предоставление дополнительных отпусков зависит от ряда факторов. Например, предоставление дополнительных отпусков за работу во вредных условиях труда зависит от фактически отработанного времени в этих условиях.

Предоставление отпуска за ненормированный рабочий день при режиме неполного рабочего времени зависит от того, выполняет работник свои обязанности неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

В частности, если работник выполняет свои обязанности на условиях неполного рабочего дня, то осуществлять работу сверх установленной продолжительности рабочего времени он не может по условиям трудового договора, и, следовательно, дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день ему предоставляться не должен.

Если же работник работает на условиях неполной рабочей недели, но с полным рабочим днем, то вопрос о предоставлении ему дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день должен решаться исходя из нагрузки работника и его работы во внеурочное время.

Оплата труда при установлении гибкого рабочего времени. В ст. 102 ТК РФ предусмотрена возможность по соглашению сторон трудового договора устанавливать работнику режим гибкого рабочего

времени. До настоящего времени применяются Рекомендации по применению режимов гибкого рабочего времени на предприятиях, в учреждениях и организациях отраслей народного хозяйства, утвержденные постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 30 мая 1985 г. № 162/12-55. В соответствии с данными Рекомендациями отдельным работникам (женщинам-матерям, учащимся и др.) или коллективам подразделений в установленных пределах времени разрешается самим определять начало и окончание своей работы в течение рабочего дня при условии обязательного нахождения на рабочих местах в строго фиксированное время и отработки суммарного количества рабочих часов в течение принятого учетного периода (рабочего дня, недели, месяца и т. д.). Обязательным условием применения режимов гибкого рабочего времени является обеспечение точного учета отработанного времени, выполнения установленного производственного задания каждым работником и действенного контроля за наиболее полным и рациональным использованием рабочего времени каждым работником в периоды как гибкого, так и фиксированного времени.

Учет рабочего времени производится в соответствии с табелем учета использования рабочего времени и расчета заработной платы и табелем учета использования рабочего времени (формы № Т-12 и № Т-13, утвержденные постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 г. № 1). Оплата труда при установлении гибкого рабочего времени производится за фактически отработанное время.

Оплата труда при многосменном режиме работы. Сменная работа вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг. Согласно действующему разъяснению Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 17 марта 1989 г. № 6/6-140 многосменным считается такой режим, когда на предприятии (в организации) или в его подразделениях (на производствах, в цехах, отделах, на участках и т. п.) в течение суток работа организована в две и более смены (включая непрерывные производства), продолжительность каждой из которых не менее установленной законодательством продолжительности рабочего дня.

При этом, работники чередуются по сменам равномерно, как правило, через неделю, в часы, определенные графиками сменности. Смена, в которой не менее 50 % рабочего времени приходится на ночное время, считается ночной (ночным является время с 10 часов вечера до 6 часов утра). Смена, непосредственно предшествующая ночной, считается вечерней. Иные режимы работы (разделение рабочего дня на части, суточные дежурства и т. п.) к многосменному режиму не относятся. Для работников, занятых в таких режимах, сохраняется действующий порядок дополнительной оплаты за работу в ночное время и других компенсаций в зависимости от условий труда.

Например, согласно письму Федеральной службы по труду и занятости от 1 марта 2007 г. № 474-6-0 в случае, если в организации работникам установлена 20-часовая рабочая неделя, а они фактически работают по 40 часов в неделю, имеет место сверхурочная работа. При этом, продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Признать это двухсменным режимом работы нельзя.

Как следует из разъяснения, содержащегося в письме Министерства финансов Российской Федерации от 27 февраля 2006 г. № 03-03-04/1/143, дополнительные оплачиваемые отпуска за многосменный режим работы в числе ежегодных отпусков, которые работодатель обязан предоставить работнику в соответствии с ч. 1 ст. 116 ТК РФ, не названы. Кроме того, решением Верховного Суда Российской Федерации от 21 мая 2002 г. № ГКПИ 2002-353 признан незаконным и недействующим п. 9 Постановления ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС «О переходе объединений, предприятий и организаций промышленности и других отраслей народного хозяйства на многосменный режим работы с целью повышения эффективности работы» от 12 февраля 1987 г. № 194 в части предоставления работникам дополнительных отпусков за многосменный режим работы. Таким образом, обязанность предоставлять работникам дополнительные отпуска за многосменный режим работы в соответствии с вышеназванным актом у работодателя отсутствует. В соответствии со ст. 116 ТК РФ организации с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами.

Компенсационные выплаты водителям легковых автомобилей, криминалистических лабораторий, автомобилей скорой медицинской помощи и автобусов при введении ненормированного рабочего времени. Указанным работникам устанавливается компенсационная выплата в размере 25 %, а водителям на автомобилях с прицепами — 20 % тарифной ставки.

Компенсационная выплата за квалификацию водителям автобусов, грузовых и легковых автомобилей. Указанным работникам устанавливается компенсационная выплата к тарифным ставкам в следующих размерах:

- при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Е» или только «Д», или «Д» и «Е» — 10 %;
- при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Д», «Е» — 25 %.

Водителям, выполняющим специальные задачи при автотранспортном обеспечении членов Коллегии Министерства обороны Российской Федерации, устанавливается выплата компенсационного характера в размере 30 % тарифной ставки.

Список водителей, привлекаемых к выполнению специальных задач, утверждается начальником Аппарата Министра обороны Российской Федерации по согласованию с заместителем министра обороны Российской Федерации по финансово-экономической работе.

Компенсационные выплаты членам экипажей судов обеспечения. Указанным работникам (за исключением лиц с ненормированным рабочим днем), оставленным по распоряжению капитана во время стоянки в порту или на рейде для обеспечения безопасности судна в случае объявления штормового предупреждения или аварийной ситуации (без выполнения основной работы), устанавливается компенсационная выплата в размере до 50 % должностного оклада (тарифной ставки) за каждый час дежурства. Выплата производится в пределах экономии фонда оплаты труда.

Членам экипажей судов обеспечения, привлекаемым в период эксплуатации судна к выполнению обязанностей недостающих по штату работников сверх нормальной продолжительности рабочего времени, устанавливается компенсационная выплата до 110 % должностного оклада недостающего по штату работника за фактически отработанное время.

Членам экипажей судов обеспечения при выполнении обязанностей артельщика устанавливается компенсационная выплата:

- при численности экипажа от 5 до 20 человек — до 20 % должностного оклада;
- при численности экипажа от 21 до 40 человек — до 35 % должностного оклада;
- при численности экипажа более 40 человек — до 50 % должностного оклада.

Компенсационные выплаты при невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине руководителя бюджетного учреждения Министерства обороны Российской Федерации, воинской части. В этом случае оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу.

При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы (ст. 155 ТК РФ).

Компенсационные выплаты за время простоя не по вине работника и работодателя (ст. 157 ТК РФ). Это время должно оплачиваться в размере не ниже $\frac{2}{3}$ средней заработной платы работника. О начале простоя работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю или иному представителю работодателя. Время простоя по вине работника не оплачивается.

В соответствии со ст. 158 ТК РФ коллективным договором или трудовым договором на период освоения нового производства за работником может быть предусмотрено сохранение его прежней заработной платы.

6.4. Компенсационные выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами

В соответствии с приказами министра обороны Российской Федерации «О повышении размеров некоторых видов денежного довольствия военнослужащих Вооруженных Сил Российской Федерации и выплат лицам гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации» от 29 января 2007 г. № 33 (приложение № 1 к приказу), «О мерах по реализации в Вооруженных Силах Российской Федерации Постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583» от 10 ноября 2008 г. № 555 лицам гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности и объема сведений, к которым они имеют документально подтверждаемый доступ

на законных основаниях, а также от продолжительности срока, в течение которого сохраняется актуальность засекречивания этих сведений, выплачивается ежемесячная надбавка к должностному окладу (тарифной ставке) в следующих размерах:

— в центральном аппарате Министерства обороны Российской Федерации, в органах военного управления Министерства обороны Российской Федерации, видов и родов войск Вооруженных Сил Российской Федерации, в управлениях военных округов (флотов), в воинских частях, отнесенных к особорежимным и особо важным объектам, а также в воинских частях и организациях согласно перечню, утверждаемому в установленном порядке, с 1 января 2008 г. — 80 %;

— в управлениях объединений и соединений, а также в воинских частях и организациях, для командиров (начальников) которых штатом предусмотрено воинское звание «генерал-майор», ему равное и выше, — 65 %;

— в полках, на кораблях 1 ранга, в воинских частях и организациях, для командиров (начальников) которых штатом предусмотрено воинское звание «полковник», ему равное и ниже, — 50 %.

За работу со сведениями, имеющими степень секретности «совершенно секретно» в тех же подразделениях надбавка выплачивается с 1 января 2008 г. в размере от 30 до 50 %.

За работу со сведениями, имеющими степень секретности «секретно»: — 15 % — при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий;

— 10 % — при оформлении допуска без проведения проверочных мероприятий.

Лицам гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации — сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны дополнительно к надбавке ежемесячно выплачивается процентная надбавка к должностному окладу (тарифной ставке) за стаж работы в указанных структурных подразделениях в следующих размерах:

— 10 % — при стаже работы от 1 до 5 лет;

— 15 % — при стаже работы от 5 до 10 лет;

— 20 % — при стаже работы от 10 лет и больше.

При определении стажа работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны учитывается только документально подтвержденный стаж работы в указанных подразделениях независимо от того, в каком органе государственной власти, органе местного самоуправления, в какой воинской части и организации работал сотрудник структурного подразделения. В стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны не засчитываются перерывы в работе в этих подразделениях.

Надбавка выплачивается на основании приказа руководителя бюджетного учреждения Министерства обороны Российской Федерации, воинской части. В приказе указываются фамилия, имя, отчество, занимаемая должность (согласно номенклатуре (перечню) должностей работников, подлежащих оформлению на допуск), номер, число, месяц, год допуска к сведениям, составляющим государственную тайну, и размер устанавливаемой надбавки в процентах. Такой приказ издается, как правило, в начале календарного года, но не реже одного раза в год, а также при приеме на работу.

Лицам гражданского персонала, принятым на работу на штатные должности в шифровальные органы, либо осуществляющим в структурных подразделениях работу с шифрами, либо привлекаемым для этой работы по решению начальников соответствующих центральных шифровальных органов, выплачивается ежемесячная надбавка к должностному окладу (тарифной ставке) за работу с шифрами, применяемыми в государственных и правительственных, ведомственных и межведомственных сетях шифровальной связи, в зависимости от общего стажа, стажа шифровальной работы и класса сетей шифровальной связи от 5 до 30 %.

6.5. Другие компенсационные выплаты работникам

Компенсационные выплаты работникам, владеющим иностранными языками. Указанные выплаты выплачиваются работникам, владеющим иностранными языками и повседневно применяющим их в практической работе. Размер выплат — от 10 до 15 %. Работникам, занятым обучением и обслуживанием иностранных военнослужащих и специалистов, — от 10 до 15 %. Основание: постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации «О согласовании размеров увеличения тарифных ставок (окладов) работников бюджетной сферы по категориям гражданского персонала и видам деятельности, перечня надбавок, компенсационных доплат, повышений ставок и окладов, связанных с особенностями деятельности воинских частей, учреждений, военно-учебных (учебных) заведений, бюджетных предприятий и организаций Министерства обороны Российской Федерации» от 4 марта 1993 г. № 47 (с изменениями от 20 июля 2001 г.).

Компенсационные выплаты гражданскому персоналу, непосредственно занятому приемом, хранением, выдачей и охраной вооружения и боеприпасов. Данные выплаты осуществляются по перечню должностей, утвержденному министром обороны Российской Федерации, — до 50 %; гражданскому персоналу, занятому ведением учета вооружения, боеприпасов, боевой техники, имущества и денежных средств (по перечню должностей, утвержденному министром обороны Российской Федерации), — до 30 %. Основание: постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации «О согласовании размеров увеличения тарифных ставок (окладов) работников бюджетной сферы по категориям гражданского персонала и видам деятельности, перечня надбавок, компенсационных доплат, повышений ставок и окладов, связанных с особенностями деятельности воинских частей, учреждений, военно-учебных (учебных) заведений, бюджетных предприятий и организаций Министерства обороны Российской Федерации» от 4 марта 1993 г. № 47 (с изменениями от 20 июля 2001 г.).

Компенсационные выплаты гражданскому персоналу за работу с химическим оружием. Гражданам, занятым на работах с химическим оружием, в соответствии со ст. 4 Федерального закона «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием» от 7 ноября 2000 г. № 136-ФЗ гарантируются повышенная оплата труда, выплата надбавки к месячному заработку, размер которой возрастает с увеличением стажа непрерывной работы с химическим оружием, и ежегодное вознаграждение за выслугу лет.

Компенсационные выплаты гражданскому персоналу за вахтовый метод работы. В соответствии со ст. 302 ТК РФ работникам, выполняющим работы вахтовым методом, за каждый календарный день

пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места расположения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно выплачивается взамен суточных надбавка за вахтовый метод работы. Постановлением Правительства Российской Федерации «О размерах и порядке выплаты надбавки за вахтовый метод работы работникам организаций, финансируемых из федерального бюджета» от 3 февраля 2005 г. № 51 установлено, что работникам организаций, финансируемых из федерального бюджета, выполняющим работы вахтовым методом, выплачивается взамен суточных надбавка за вахтовый метод работы в следующих размерах:

- в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях — 75 % тарифной ставки (оклада);
- в районах Сибири и Дальнего Востока — 50 % тарифной ставки (оклада);
- в остальных районах — 30 % тарифной ставки (оклада).

Размер надбавки не может превышать размер установленной нормы расходов на выплату суточных, предусмотренных работникам организаций, финансируемых из федерального бюджета, за каждый день их нахождения в служебной командировке на территории Российской Федерации.

Исчисление надбавки за месяц производится путем деления месячной тарифной ставки (оклада) работника на количество календарных дней соответствующего месяца и умножения на сумму календарных дней пребывания работника в местах производства работ в период вахты и фактических дней его нахождения в пути от места расположения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно в этом месяце и на установленный размер надбавки. При выплате надбавки полевое довольствие не выплачивается.

Надбавка начисляется без применения районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Компенсационные выплаты гражданскому персоналу за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств, принадлежащих работнику. Согласно ст. 188 ТК РФ при использовании работником с согласия или ведома командира воинской части (работодателя) и в его интересах личного имущества работнику выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием.

Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме, или же устанавливается нормативными правовыми актами. Так, в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 8 февраля 2002 г. № 92 работникам, использующим личные легковые автомобили для служебных поездок, установлены компенсации. При этом, компенсируются амортизационные суммы, затраты на горюче-смазочные материалы, техническое обслуживание, текущий ремонт. Размер компенсаций за использование автомобилей с рабочим двигателем до 2 000 куб. см составляет 1 200 руб. в месяц, свыше 2 000 куб. см — 1 500 руб. в месяц.

Как правило, указанная компенсационная выплата предоставляется тем работникам, чья работа связана со служебными поездками. Список таких работников должен устанавливать работодатель. А разъездной характер их работы должен быть отражен в должностных инструкциях, трудовых договорах и т. п.

Выплату компенсации за использование личного автомобиля можно предусмотреть в специальном пункте трудового договора или в дополнительном соглашении к нему. Компенсация выплачивается ежемесячно в твердой сумме независимо от количества календарных дней в месяце. За время, когда сотрудник находился в отпуске, командировке или болел, компенсация не выплачивается.

Основанием для начисления и выплаты компенсации являются следующие документы:

- приказ работодателя об установлении данной компенсационной выплаты;
- копия технического паспорта автомобиля (свидетельства о регистрации автомобиля);
- копия доверенности (если работник управляет автомобилем по доверенности);
- табель учета рабочего времени (в нем отражено количество дней, за которые работнику выплачивается компенсация)

Указанные выше требования предусмотрены в письмах Министерства финансов Российской Федерации от 21 июля 1992 г. № 57 и от 15 сентября 2005 г. № 03-03-04/2/63, Министерства Российской Федерации по налогам и сборам от 2 июня 2004 г. № 04-2-06/419.

Следует также иметь в виду, что налоговые органы при проведении налоговых проверок могут потребовать для обоснования правомерности начисления указанной компенсационной выплаты и путевые листы. При этом, они руководствуются письмами Министерства Российской Федерации по налогам и сборам от 2 июня 2004 г. № 04-2-06/419 и Министерства финансов Российской Федерации от 15 сентября 2005 г. № 03-03-04/2/63. В этих письмах сказано, что путевые листы подтверждают фактическое использование личного автомобиля для служебных поездок. Таким образом, чтобы избежать претензий со стороны проверяющих, путевые листы следует оформлять.

Компенсационные выплаты гражданскому персоналу на приобретение книгоиздательской продукции. В соответствии с Федеральным законом от 13 января 1996 г. № 12-ФЗ, изложившим в новой редакции Закон Российской Федерации «Об образовании» от 10 июля 1992 г., педагогическим работникам образовательных учреждений (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечения книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями выплачивается ежемесячная денежная компенсация: в размере 150 руб. — в образовательных учреждениях высшего профессионального образования и соответствующего дополнительного профессионального образования, в размере 100 руб. — в других образовательных учреждениях. Сумма выплаченной денежной компенсации налогообложению не подлежит. Аналогичные выплаты предусмотрены приказом министра обороны Российской Федерации «О выплате денежной компенсации на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий педагогическим работникам образовательных учреждений Министерства обороны Россий-

ской Федерации» от 28 июля 2000 г. № 396, приказом ФПС России «О выплате денежной компенсации педагогическим работникам образовательных учреждений ФПС России» от 31 июля 2000 г. № 389.

Компенсационные выплаты при оказании юридической помощи военнослужащим, проходящим военную службу по призыву, по вопросам, связанным с прохождением военной службы, а также по иным основаниям, установленным федеральными законами. Данные выплаты предусмотрены приказом министра обороны Российской Федерации от 13 октября 2005 г. № 430, которым утверждена Инструкция о порядке осуществления выплат юридическим консультациям и коллегиям адвокатов в качестве вознаграждения.

Согласно вышеназванной Инструкции основанием для принятия решения командиром (начальником) органа военного управления, соединения, воинской части, организации Вооруженных Сил Российской Федерации или военным комиссаром о производстве выплаты является заключенное между военнослужащим, проходящим военную службу по призыву, или уполномоченным им лицом и адвокатом юридической консультации или коллегии адвокатов соглашение об оказании юридической помощи военнослужащему, а также подписанный сторонами акт о выполнении работ.

Указанные документы проверяются должностным лицом, ответственным за учет личного состава воинской части, на предмет установления принадлежности военнослужащего, которому оказана юридическая помощь, к данной воинской части, а также должностным лицом финансового органа воинской части на предмет правильности применения установленных норм при оказании юридической помощи военнослужащему и расчета сумм, подлежащих выплате в соответствии с заключенным соглашением.

Решение о производстве выплаты оформляется приказом командира воинской части, на основании которого финансовый орган воинской части осуществляет перечисление денежных средств на текущий (расчетный) счет юридической консультации или коллегии адвокатов.

§ 7. Виды выплат стимулирующего характера в бюджетных учреждениях Министерства обороны Российской Федерации, воинских частях и их характеристика

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Их размеры и условия выплаты устанавливаются, как правило, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принятыми в бюджетном учреждении Министерства обороны Российской Федерации, воинской части в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с участием профсоюзного органа

7.2. Выплаты за выслугу лет

Периоды работы, засчитываемые в стаж работы, дающий право на получение процентной надбавки за выслугу лет. Размеры, порядок исчисления стажа и выплаты процентной надбавки за выслугу лет изложены в приказе министра обороны Российской Федерации от 10 ноября 2008 г. № 555. В стаж работы, за который выплачивается процентная надбавка за выслугу лет, включается все время работы в бюджетных учреждениях Министерства обороны Российской Федерации, в том числе в федеральных государственных унитарных предприятиях и федеральных государственных учреждениях (в том числе автономных) Министерства обороны Российской Федерации, и в воинских частях, независимо от причин увольнения и длительности перерывов в работе, если другие условия не оговорены особо.

Кроме перечисленных периодов, в стаж, дающий работникам право на получение процентной надбавки, включается также время работы независимо от перерывов в работе и причин увольнения:

- в воинских частях, учреждениях, военно-учебных заведениях, на предприятиях и в организациях Министерства внутренних дел Российской Федерации, Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, Государственной фельдъегерской службы Российской Федерации, Службы внешней разведки Российской Федерации, Федеральной службы безопасности Российской Федерации, Федеральной службы исполнения наказаний, Федеральной службы охраны Российской Федерации, Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков, других министерств и ведомств Российской Федерации и бывшего Союза ССР, в которых законодательством предусмотрена либо была предусмотрена военная служба;

- на должностях медицинских и фармацевтических работников в медицинских учреждениях, независимо от формы собственности, при условии поступления на работу на медицинские и фармацевтические должности в воинские части (подразделения);

- в Вооруженных Силах СССР, КГБ СССР и МВД СССР;

- в вооруженных силах государств — бывших республик Союза ССР до окончания переходного периода (до 31 декабря 1994 г.);

- периоды государственной службы и иные периоды замещения должностей, включаемые (засчитываемые) в стаж государственной гражданской службы Российской Федерации в соответствии с Указом Президента Российской Федерации «Об исчислении стажа государственной гражданской службы Российской Федерации для установления государственным гражданским служащим Российской Федерации ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет на государственной гражданской службе Российской Федерации, определения продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет и размера поощрений за безупречную и эффективную государственную гражданскую службу Российской Федерации» от 19 ноября 2007 г. № 1532;

или иного представительного органа работников в пределах лимитов бюджетных обязательств, доведенных до получателей бюджетных средств.

На выплаты стимулирующего характера также могут быть направлены средства, высвобождаемые в результате сокращения численности гражданского персонала, а также поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности на основании генерального разрешения министра обороны Российской Федерации и смет доходов и расходов по приносящей доход деятельности в установленном порядке.

При этом, следует учитывать, что начиная с 1 января 2010 г. объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 % средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований федерального бюджета.

7.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Гражданскому персоналу бюджетных учреждений Министерства обороны Российской Федерации, воинских частей устанавливается выплата стимулирующего характера за добросовестное исполнение должностных обязанностей и результаты работы воинской части (подразделения). Периодичность указанной выплаты — месяц, квартал.

Критерии вышеуказанной выплаты устанавливаются руководителем бюджетного учреждения Министерства обороны Российской Федерации, воинской части применительно к задачам, выполняемым организацией, ее структурными подразделениями, по конкретным профессиям и должностям по согласованию с выборным профсоюзным органом или иным представительным органом работников. Что же касается размеров выплаты конкретному работнику, то они определяются по результатам его деятельности и максимальными размерами не ограничиваются. Как правило, размер надбавки составляет от 50 до 100 % должностного оклада работника. Выплачивается она одновременно с выплатой заработной платы за истекший месяц.

При определении размера выплаты учитываются:

- отношение работника к выполнению своих должностных обязанностей;

- своевременность и качество выполняемой работы, поручений и заданий;

- личный вклад в выполнение структурным подразделением возложенных на него задач и функций и некоторые другие критерии.

Наибольшее количество споров по поводу выплаты указанной надбавки возникает между работником и работодателем из-за неопределенности критериев ее выплаты и соответственно ее размеров. Встречаются ситуации, когда руководители выплачивают премии в произвольном размере, руководствуясь субъективным усмотрением, что на практике может повлечь негативные последствия. При изложенных обстоятельствах действенным средством является разработка и принятие в бюджетном учреждении Министерства обороны Российской Федерации, воинской части локального нормативного акта, в котором были бы закреплены порядок выплаты указанной надбавки, основания для ее уменьшения или лишения, раскрыты критерии ее выплаты

— на ответственных должностях в органах представительной и исполнительной власти СССР, Комитете конституционного надзора СССР, Контрольной палате СССР, органах народного контроля СССР, органах государственного арбитража СССР, судах и органах прокуратуры СССР;

— на выборных должностях в государственных органах Российской Федерации и СССР, профсоюзных органах Вооруженных Сил Российской Федерации и Вооруженных Сил СССР;

— на должностях в интеграционных межгосударственных органах, созданных российской стороной совместно с государствами — участниками Содружества Независимых Государств, в дипломатических, торговых представительствах и консульских учреждениях СССР, представительствах министерств и ведомств СССР за рубежом, в международных организациях, в которых граждане Российской Федерации (СССР) представляли интересы государства, если перед направлением за границу они работали в воинской части и после возвращения из-за границы поступили на работу непосредственно в воинскую часть.

В стаж работы включаются и *периоды иной деятельности*, а именно:

— военная служба в Вооруженных Силах Российской Федерации, других войсках, воинских формированиях и органах;

— военная служба в Вооруженных Силах Союза ССР, пограничных, внутренних и железнодорожных войсках, Войсках гражданской обороны, органах и войсках государственной безопасности, других воинских формированиях Союза ССР, в Объединенных Вооруженных Силах государств — участников Содружества Независимых Государств;

— военная служба в вооруженных силах государств — бывших республик Союза ССР до окончания переходного периода (до 31 декабря 1994 г.) и до 31 декабря 1999 г. — в случаях заключения и ратификации в установленном порядке соответствующих двусторонних межгосударственных договоров;

— служба в органах внутренних дел и таможенных органах Российской Федерации и СССР, федеральных органах налоговой полиции, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы;

— военная служба по призыву в Вооруженных Силах Российской Федерации и бывшего СССР, других войсках, воинских формированиях и органах из расчета один день военной службы за два дня работы.

Действительная военная служба офицеров, прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы для исчисления стажа работы приравнивается к военной службе по контракту, а действительная срочная военная служба сержантов, старшин, солдат, матросов, призывавшихся на военную службу, а также период обучения курсантов в военно-учебных заведениях до заключения контракта — к военной службе по призыву.

В стаж работы, исчисленный по изложенным выше правилам, включается также период выполнения депутатских полномочий депутатом Федерального Собрания Российской Федерации, работавшим на профессиональной постоянной основе, при условии поступления его на работу непосредственно в воинскую часть.

Периоды работы, не засчитываемые в стаж работы, дающий право работникам на получение процентной надбавки за выслугу лет. Ряд периодов не засчитываются в стаж работы, дающий работникам право на получение процентной надбавки. К ним относятся:

— периоды отбывания исправительных работ и административного ареста;

— периоды военной службы в воинских частях, из которых военнослужащий был уволен по основаниям, указанным в подп. «д» — «з» п. 1 и подп. «в», «д» п. 2 ст. 51 Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе» от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ;

— периоды работы в учреждениях, организациях и на предприятиях министерств и ведомств, не перечисленных выше;

— увольнение по следующим основаниям:

1) *за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей*, возлагаемых на него трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, положениями, приказами работодателя, техническими правилами и т. п.), если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ст. 81 ТК РФ).

К указанным нарушениям, в частности, относятся:

а) отсутствие работника без уважительных причин на работе либо рабочем месте.

При этом, необходимо иметь в виду, что если в трудовом договоре, заключенном с работником, либо локальном нормативном акте работодателя (приказе, графике и т. п.) не оговорено конкретное рабочее место этого работника, то в случае возникновения спора по вопросу о том, где работник обязан находиться при исполнении своих трудовых обязанностей, следует исходить из того, что в силу ч. 6 ст. 209 ТК РФ рабочим местом является место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя;

б) отказ работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда (ст. 162 ТК РФ), так как в силу трудового договора работник обязан выполнять определенную этим договором трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка (ст. 56 ТК РФ).

При этом, следует учитывать, что отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора не является нарушением трудовой дисциплины, а служит основанием для его прекращения по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ с соблюдением порядка, предусмотренного ст. 74 данного Кодекса;

в) отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования работников некоторых профессий, а также отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по охране труда, технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе.

Расторжение трудового договора по данному основанию правомерно при одновременном наличии следующих условий:

- работник допустил противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей;
- неисполнение трудовых обязанностей носит неоднократный характер;
- к работнику применялось ранее дисциплинарное взыскание, но оно не дало должных результатов.

При увольнении за неоднократное виновное нарушение трудовой дисциплины работодатель должен соблюдать правила, установленные для наложения дисциплинарных взысканий.

Не учитываются при решении вопроса об увольнении меры дисциплинарного взыскания, погашенные давностью, снятые, отмененные, своевременно не доведенные до сведения работника.

Пленум Верховного Суда Российской Федерации в своем постановлении от 17 февраля 2004 г. разъяснил, что по смыслу п. 5 ст. 81 ТК РФ увольнение работника за неисполнение им трудовых обязанностей может последовать, если трудовые обязанности не исполняются без уважительных причин. Отказ же работника исполнить распоряжение работодателя по причине его незаконности следует признать уважительным, поэтому он не может влечь дисциплинарного взыскания;

2) за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей:

а) совершение прогула, т. е. отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены) (подп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ).

Прогоул является одним из самых серьезных нарушений трудовой дисциплины. Поэтому законодательство закрепило право командира воинской части (работодателя) расторгнуть трудовой договор с работником даже за единственный прогул без уважительной причины. Уважительными причинами могут признаваться: болезнь работника, карантин, авария на транспорте и т. д.

Увольнение по указанному основанию, в частности, может быть произведено:

- за невыход на работу без уважительных причин, т. е. отсутствие на работе в течение всего рабочего дня (смены) независимо от продолжительности рабочего дня (смены);
- за нахождение работника без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня вне пределов рабочего места;
- за оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения работодателя о расторжении договора, а равно и до истечения двухнедельного срока предупреждения (ч. 1 ст. 80 ТК РФ);
- за оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный срок, до истечения срока договора либо до истечения срока предупреждения о досрочном расторже-

нии трудового договора (ст. 79, ч. 1 ст. 80, ст. 280, ч. 1 ст. 292, ч. 1 ст. 296 ТК РФ);

— за самовольное использование дней отгулов, а также за самовольный уход в отпуск (основной, дополнительный).

При этом, необходимо учитывать, что не является прогулом использование работником дней отдыха в случае, если работодатель в нарушение предусмотренной законом обязанности отказал в их предоставлении и время использования работником таких дней не зависело от усмотрения работодателя (например, отказ работнику, являющемуся донором, в предоставлении в соответствии с ч. 4 ст. 186 ТК РФ дня отдыха непосредственно после каждого дня сдачи крови и ее компонентов).

В случае если работник переведен на другую работу и уволен за прогул в связи с отказом приступить к ней, работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о законности самого перевода (ст.ст. 72.1, 72.2 ТК РФ). В случае признания судом перевода незаконным увольнение за прогул не может считаться обоснованным и работник подлежит восстановлению на прежней работе;

б) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического, токсического опьянения (подп. «б» п. 6 ст. 81 ТК РФ).

При увольнении по данному основанию не имеет значения, в какой промежуток рабочего времени работник находился в указанном состоянии и отстранялся ли он в связи с этим от работы. Необходимо также учитывать, что увольнение по этому основанию может последовать и тогда, когда работник в рабочее время находился в таком состоянии не на своем рабочем месте, но на территории данной организации либо он находился на территории объекта, где по поручению работодателя должен был выполнять трудовую функцию.

В соответствии со ст. 76 ТК РФ руководитель бюджетного учреждения Министерства обороны Российской Федерации, воинской части не должен допускать к выполнению трудовых обязанностей работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического, токсического опьянения.

Появление работника в данном состоянии на работе подтверждается медицинским заключением, объяснениями очевидцев и другими документами;

3) за разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашение персональных данных другого работника.

В ст. 5 Закона Российской Федерации «О государственной тайне» от 21 июля 1993 г. № 5485-1 (с последующими изменениями и дополнениями) дан перечень сведений, составляющих государственную тайну.

В соответствии со ст. 139 ГК РФ информация составляет служебную или коммерческую тайну в случае, когда информация имеет действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности ее третьим лицам, к ней нет свободного доступа на законном основании и обладатель информации принимает меры к охране ее конфиденциальности. Сведения, которые не могут составлять служебную

или коммерческую тайну, определяются законом и иными правовыми актами. Указом Президента Российской Федерации от 6 марта 1997 г. № 188 утвержден перечень сведений конфиденциального характера. К ним относятся:

— сведения о фактах, событиях и обстоятельствах частной жизни гражданина, позволяющие идентифицировать его личность (персональные данные), за исключением сведений, подлежащих распространению в средствах массовой информации в установленных федеральными законами случаях;

— сведения, составляющие тайну следствия и судопроизводства;

— служебные сведения, доступ к которым ограничен органами государственной власти в соответствии с ГК РФ и федеральными законами (служебная тайна);

— сведения, связанные с профессиональной деятельностью, доступ к которым ограничен в соответствии с Конституцией Российской Федерации и федеральными законами (врачебная, нотариальная, адвокатская тайна, тайна переписки, телефонных переговоров, почтовых отправлений, телеграфных или иных сообщений и т. д.);

— сведения, связанные с коммерческой деятельностью, доступ к которым ограничен в соответствии с ГК РФ и федеральными законами (коммерческая тайна);

— сведения о сущности изобретения, полезной модели или промышленного образца до официальной публикации информации о них.

29 июля 2004 г. принят Федеральный закон № 98-ФЗ «О коммерческой тайне» (с последующими изменениями), в котором также содержатся понятия коммерческой тайны и информации, составляющей коммерческую тайну. Так, коммерческая тайна — это конфиденциальная информация, позволяющая ее обладателю при существующих или возможных обстоятельствах увеличить доходы, избежать неоправданных расходов, сохранить положение на рынке товаров, работ, услуг или получить иную коммерческую выгоду. Информация, составляющая коммерческую тайну, — это научно-техническая, технологическая, производственная, финансово-экономическая или иная информация (в том числе составляющая секреты производства (ноу-хау), которая имеет действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности ее третьим лицам, к которой нет свободного доступа на законном основании и в отношении которой обладателем такой информации введен режим коммерческой тайны.

Руководитель бюджетного учреждения Министерства обороны Российской Федерации, воинской части (работодатель) при увольнении работника по указанному основанию обязан собрать и при возникновении трудового спора представить в суд доказательства, свидетельствующие о том, что сведения, которые работник разгласил, в соответствии с действующим законодательством относятся к государственной, служебной, коммерческой или иной охраняемой законом тайне либо к персональным данным другого работника, эти сведения стали известны работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и он принял на себя обязательство не разглашать такие сведения;

4) за совершение работником по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченного рассматривать дела об административных правонарушениях (подп. «г» п. 6 ст. 81 ТК РФ).

Необходимо учитывать, что увольнение по указанному основанию может состоять и тогда, когда работник в рабочее время находился в таком состоянии не на своем рабочем месте, но на территории данной организации либо он находился на территории объекта, где по поручению работодателя должен был выполнять трудовую функцию.

В качестве чужого имущества следует расценивать любое имущество, не принадлежащее данному работнику, в частности имущество, принадлежащее работодателю, другим работникам, а также лицам, не являющимся работниками данной организации.

Установленный месячный срок для применения указанной меры дисциплинарного взыскания исчисляется со дня вступления в законную силу приговора суда либо постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

5) за нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

6) за совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

По данному основанию могут быть уволены только работники, непосредственно обслуживающие денежные или товарные ценности (прием, хранение, транспортировка, распределение и т. п.), совершившие виновные действия, которые дают работодателю основание для утраты доверия к ним. Например, не могут быть уволены по рассматриваемому основанию главные бухгалтеры, так как последние непосредственно не обслуживают денежные ценности. При установлении в предусмотренном законом порядке факта совершения хищения, взяточничества и иных корыстных правонарушений эти работники могут быть уволены по основанию утраты к ним доверия и в том случае, когда эти действия не связаны с их работой.

Основание расторжения трудового договора, предусмотренное п. 7 ст. 81 ТК РФ, является самостоятельным и наличия вступившего в силу приговора суда в данном случае не требуется. Достаточно конкретного факта совершения работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, виновных действий, дающих основание для утраты к нему доверия со стороны администрации;

7) за совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ст. 81 ТК РФ). По этому основанию допускается

увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, например учителей, преподавателей учебных заведений, воспитателей детских учреждений.

Если виновные действия, которые дают основание для утраты доверия, либо аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы по указанному основанию при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ст. 193 ТК РФ.

Если же указанные выше действия совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то трудовой договор также может быть расторгнут с ним по п. 7 или п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, но не позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (ч. 5 ст. 81 ТК РФ);

8) *за принятие необоснованного решения руководителем бюджетной организации Министерства обороны Российской Федерации, воинской части, его заместителями и главным бухгалтером* (не военнослужащими), повлекшее за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации. Решая вопрос о том, являлось ли принятое решение необоснованным, необходимо учитывать, наступили ли названные неблагоприятные последствия именно в результате принятия этого решения и можно ли было их избежать в случае принятия другого решения. При этом, если доказательства, подтверждающие наступление неблагоприятных последствий, отсутствуют, увольнение по данному основанию не может быть признано законным;

9) *за однократное грубое нарушение руководителем бюджетной организации Министерства обороны Российской Федерации, воинской части, его заместителями и главным бухгалтером* (не военнослужащими) своих трудовых обязанностей. По указанному основанию могут быть уволены только вышеперечисленные должностные лица. С руководителями других структурных подразделений организации и их заместителями трудовой договор не может быть расторгнут по п. 10 ст. 81 ТК РФ.

Вопрос о том, являлось ли допущенное нарушение грубым, решается с учетом конкретных обстоятельств каждого дела. При этом, обязанность доказать, что такое нарушение в действительности имело место и носило грубый характер, лежит на работодателе.

В качестве грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем бюджетного учреждения Министерства обороны Российской Федерации, воинской части, его заместителями следует, в частности, расценивать неисполнение возложенных на этих лиц трудовым договором обязанностей, которое могло повлечь причинение вреда здоровью работников либо причинение имущественного ущерба организации;

10) *за представление работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора*. Под подлогом документов следует понимать внесение работником в официальные документы заведомо ложных сведений, а равно

внесение в указанные документы исправлений, искажающих их действительное содержание.

Порядок установления стажа, подлежащего включению в непрерывный стаж, выслугу лет. Для определения стажа работы в бюджетных учреждениях Министерства обороны Российской Федерации, воинских частях, руководители которых имеют право приема на работу и увольнения с работы гражданского персонала, приказами руководителей создаются комиссии в составе: заместителя руководителя — председателя комиссии и членов: начальника финансового органа (главного бухгалтера), начальника кадрового органа или другого лица, занимающегося кадрами работников, и представителя выборного профсоюзного органа или уполномоченного работниками представительного органа.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка, а для граждан, уволенных с военной службы в запас или отставку, — военный билет. С 1 января 2004 г. введены трудовые книжки нового образца. Форма трудовой книжки и форма вкладыша в нее утверждены Постановлением Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 г. № 225. Этим же документом установлены правила ведения и хранения трудовых книжек. Выданные работникам трудовые книжки старого образца обмену не подлежат. Порядок обеспечения работодателей бланками новых трудовых книжек определяет Министерство финансов Российской Федерации. Инструкцию по заполнению новых трудовых книжек разработало и утвердило своим постановлением от 10 октября 2003 г. № 69 Министерство труда Российской Федерации.

В случаях когда стаж работы не подтверждается записями в трудовой книжке, военном билете, он может быть подтвержден другими документами.

Так, стаж, приобретенный после регистрации работника в качестве застрахованного лица, устанавливается на основании сведений индивидуального (персонифицированного) учета. С 1 января 1997 г. на каждое застрахованное лицо в Пенсионном фонде Российской Федерации открыт индивидуальный лицевой счет с постоянным страховым номером. Индивидуальный лицевой счет застрахованного лица — это совокупность сведений о поступивших страховых взносах за застрахованное лицо и другой информации о застрахованном лице, содержащей его идентификационные признаки, а также иные сведения, учитывающие его пенсионные права. Система персонифицированного учета обеспечивает сбор сведений о трудовом стаже и зарплате, на который начисляются пенсионные взносы. Кроме того, в индивидуальный лицевой счет включаются сведения о времени работы каждого застрахованного лица в особых условиях труда, в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним, а также на работах, дающих право на пенсию за выслугу лет, и о нестраховых периодах.

Стаж работы (кроме работы у физических лиц) может устанавливаться на основании показаний двух или более свидетелей, если документы о трудовой деятельности утрачены в связи со стихийным бедствием (землетрясение, наводнение, ураган, пожар и т. п.) и восстановить их невозможно. В отдельных случаях допускается установление стажа

работы по свидетельским показаниям при утрате документов по другим причинам (например, вследствие небрежного их хранения, умышленного уничтожения и т. п.).

Порядок установления стажа работы при утрате документов в результате чрезвычайных ситуаций утвержден постановлением Министерства труда Российской Федерации от 24 июня 1994 г. № 50.

При отсутствии трудовой книжки, а также в случаях, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные записи либо не содержатся записи об отдельных периодах работы, в подтверждение трудового стажа принимаются справки, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы и др.

В подтверждение военной службы в рядах Вооруженных Сил СССР, органах государственной безопасности и внутренних дел, принимаются: военные билеты; справки военных комиссариатов, вышестоящих воинских частей, штабов и учреждений Министерства обороны СССР, Министерства внутренних дел СССР и РСФСР, Комитета Госбезопасности СССР и РСФСР; справки архивных и военно-лечебных учреждений; записи о военной службе, внесенные в трудовую книжку на основании документов, и другие документы.

При отсутствии документов об имеющемся стаже и невозможности их получения в связи с военными действиями, стихийными бедствиями (пожар, наводнение, землетрясение и др.), авариями, катастрофами или другими чрезвычайными ситуациями стаж работы в качестве рабочего, служащего, члена колхоза или другого кооперативного предприятия (организации) устанавливается на основании показаний двух и более свидетелей, знающих заявителя по совместной работе на одном предприятии, в учреждении, организации, колхозе или в одной системе.

При отсутствии документов об имеющемся стаже работы и невозможности их получения ввиду полной ликвидации организации либо отсутствия архивных данных трудовой стаж устанавливается на основании показаний не менее двух свидетелей, знающих заявителя по совместной с ним работе в организации и располагающих документами о своей работе за время, в отношении которого они подтверждают работу заявителя.

Документы, выдаваемые в целях подтверждения периодов работы, периодов иной деятельности, должны содержать номер и дату выдачи, фамилию, имя, отчество застрахованного лица, которому выдается документ, число, месяц и год его рождения, место работы, период работы, профессию (должность), основания их выдачи (приказы, лицевые счета и другие документы). Документы, выданные работодателями застрахованному лицу при увольнении с работы, могут приниматься в подтверждение страхового стажа и в том случае, если не содержат основания для их выдачи.

Выписка из протокола заседания с решением об установлении стажа работы, подписанная председателем комиссии и скрепленная печатью воинской части, оформляется на каждого работника в отдельности в двух экземплярах, из которых один передается в финансовый орган (бухгалтерию), а второй выдается работнику на руки.

По особо сложным случаям исчисления стажа право давать разъяснения предоставлено Департаменту социальных гарантий Министерства обороны Российской Федерации.

Размеры стимулирующих выплат за выслугу лет. Гражданскому персоналу воинских частей устанавливается стимулирующая выплата за выслугу лет к должностным окладам (тарифным ставкам) в следующих размерах:

- за выслугу лет свыше 1 года — 5 %;
- за выслугу лет свыше 2 лет — 10 %;
- за выслугу лет свыше 3 лет — 15 %;
- за выслугу лет свыше 5 лет — 20 %;
- за выслугу лет свыше 10 лет — 30 %;
- за выслугу лет свыше 15 лет — 40 %.

Наиболее часто задаваемые вопросы

Вопрос: Выслуга в Вооруженных Силах Российской Федерации — 29 календарных лет. Через два месяца после увольнения из Вооруженных Сил Российской Федерации поступил на работу в федеральное государственное унитарное предприятие. Согласно локальному нормативному акту «О выплате ежемесячного вознаграждения за выслугу лет» бывшие военнослужащие выделены в отдельную группу работников, которым выплачивается надбавка не за непрерывный стаж работы, что делается в отношении всех других работников, а за продолжительность военной службы (свыше 20 лет — 10 % к месячной тарифной ставке). В то же время работники, имеющие непрерывный стаж работы на предприятии свыше 25 лет, получают надбавку в 35 % к месячной тарифной ставке. Соответствует ли указанный локальный нормативный акт действующему законодательству?

Ответ: Согласно п. 5 ст. 23 Федерального закона «О статусе военнослужащих» от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) гражданам, уволенным с военной службы, производится зачет времени военной службы в *непрерывный стаж* работы, учитываемый при выплате пособий по социальному страхованию, единовременного вознаграждения за выслугу лет, *процентной надбавки к оплате труда*, предоставлении социальных гарантий, связанных со стажем работы, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу (поступления в образовательное учреждение) не превысил одного года, а ветеранам боевых действий на территориях других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, — независимо от продолжительности перерыва.

Положения вышеназванной статьи не позволяют вводить различия в оценке приобретенного работником непрерывного трудового стажа.

Установление в вышеназванном локальном нормативном акте различий в исчислении непрерывного трудового стажа в зависимости от того, где он приобретен — в данной конкретной организации или же с со-

блюдением установленного перерыва в работе и в Вооруженных Силах Российской Федерации, приводит к неравенству в исчислении и выплате военнослужащим процентной надбавки к оплате труда.

В целях защиты нарушенных трудовых прав следует обращаться в районный суд.

Вопрос: С июля 1994 г. по январь 2004 г. проходил военную службу в Вооруженных Силах Республики Узбекистан. В настоящее время являюсь гражданином России и работаю в военном комиссариате. Имею ли я право на процентную надбавку за выслугу лет, как она подсчитывается?

Ответ: Согласно пп. 70—72 приложения № 2 к приказу министра обороны Российской Федерации «О мерах по реализации в Вооруженных Силах Российской Федерации Постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583» от 10 ноября 2008 г. № 555 гражданскому персоналу бюджетных учреждений Министерства обороны Российской Федерации, воинских частей устанавливается стимулирующая выплата за выслугу лет к должностным окладам (тарифным ставкам) в размерах, которые были приведены выше.

В стаж работы, за который выплачивается процентная надбавка, включается все время работы в бюджетных учреждениях Министерства обороны Российской Федерации, в том числе в федеральных государственных унитарных предприятиях и федеральных государственных учреждениях (в том числе автономных) Министерства обороны Российской Федерации, и в воинских частях, независимо от причин увольнения и длительности перерывов в работе, если другие условия не оговорены особо.

Наравне с работой в бюджетных учреждениях и воинских частях Министерства обороны Российской Федерации независимо от причин увольнения и длительности перерывов в работе, если другие условия не оговорены особо, в указанный стаж включаются, в частности, периоды работы в вооруженных силах государств — бывших республик Союза ССР до окончания переходного периода (до 31 декабря 1994 г.) и до 31 декабря 1999 г. — в случаях заключения и ратификации в установленном порядке соответствующих двусторонних межгосударственных договоров.

Подобного договора с Республикой Узбекистан Российской Федерацией не заключалось. Таким образом, при расчете надбавки за выслугу лет время военной службы в Республике Узбекистан в нее не может быть включено.

7.3. Премияльные выплаты по итогам календарного года

Указанный вид единовременной выплаты гражданскому персоналу был установлен ранее Постановлением Правительства Российской Федерации «О дополнительных мерах по усилению социальной защиты личного состава Вооруженных Сил Российской Федерации, внутренних войск, органов внутренних дел» от 7 декабря 1994 г. № 1349. Данным документом было предоставлено право министру обороны Российской Федерации и министру внутренних дел Российской Федерации устанавли-

вать с 1 января 1995 г. гражданскому персоналу Вооруженных Сил Российской Федерации, внутренних войск и органов внутренних дел Российской Федерации единовременное денежное вознаграждение за добросовестное выполнение должностных обязанностей по итогам календарного года в размере двух должностных окладов.

В настоящее время порядок и условия выплаты единовременного денежного вознаграждения (далее — ЕДВ) за добросовестное выполнение должностных обязанностей по итогам календарного года определены в приказе министра обороны Российской Федерации от 10 ноября 2008 г. № 555.

ЕДВ выплачивается в целях обеспечения материальной заинтересованности гражданского персонала бюджетных учреждений Министерства обороны Российской Федерации, воинских частей в своевременном и качественном выполнении своих трудовых обязанностей, повышении ответственности за порученный участок работы, и его размер устанавливается с учетом конкретного вклада работника в выполнение задач, стоящих перед воинской частью.

Право на получение ЕДВ имеют все работники, содержащиеся по штатам воинских частей и примечаниям к ним, а также по зарегистрированным и утвержденным в установленном порядке штатным расписаниям, в том числе принятые на работу на условиях совместительства.

ЕДВ выплачивается в течение первого квартала года, следующего за истекшим календарным годом, а уволенным с работы в течение года — одновременно с окончательным расчетом. По решению министра обороны Российской Федерации выплата ЕДВ может быть произведена в декабре календарного года, за который оно выплачивается.

Работникам, проработавшим в бюджетном учреждении Министерства обороны Российской Федерации, воинской части неполный календарный год, вознаграждение выплачивается пропорционально отработанным полным календарным месяцам в году увольнения (приема).

Работникам, которым в течение календарного года предоставлен отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, вознаграждение выплачивается на общих основаниях в первом квартале следующего года из должностных окладов (тарифных ставок), установленных им на 1 декабря текущего календарного года. При этом, выплата им вознаграждения производится за полные календарные месяцы в текущем году с учетом времени нахождения в отпуске по беременности и родам.

Тем работникам, которые находятся в отпусках без сохранения заработной платы, вознаграждение выплачивается за полный календарный год в том случае, если отпуска без сохранения заработной платы в календарном году не превышали одного месяца (30 календарных дней) непрерывно или суммарно. Указанное положение вышеназванного приказа, по мнению автора, не соответствует ст. 128 ТК РФ, которая предусматривает предоставление работающим инвалидам отпуска без сохранения заработной платы до 60 календарных дней, а участникам Великой Отечественной войны — до 35 календарных дней в году.

ЕДВ выплачивается за полные календарные месяцы с учетом периодов, когда за работником сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством Российской Федерации или когда он получал пособие по временной нетрудоспособности, находился в учебных оплачиваемых отпусках (независимо от их продолжительности). При заболевании (травме) самого работника, связанном с утратой трудоспособности, ему выдается листок временной нетрудоспособности. Указанный документ служит основанием для освобождения от работы, он выдается и в других случаях, предусмотренных законодательством. Во всех случаях, независимо от продолжительности освобождения от работы, указанные периоды не исключаются для расчета и выплаты ЕДВ.

Размер вознаграждения, выплачиваемого работнику, не может превышать двух месячных должностных окладов (тарифных ставок) с учетом повышений, фактически установленных ему по занимаемой должности (профессии) на 1 декабря календарного года, за который производится выплата вознаграждения, а уволенным с работы в течение года — на день увольнения.

Педагогическим работникам и тренерам спортивных школ размер вознаграждения определяется исходя из фактической ставки заработной платы, установленной по соответствующему разряду оплаты труда при тарификации, но не более двух месячных должностных окладов.

Работникам, принятым на работу на условиях совместительства, а также работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер вознаграждения устанавливается исходя из должностных окладов (тарифных ставок), исчисленных пропорционально отработанному рабочему времени, за которое выплачивается вознаграждение.

Например, при условии отработки одного календарного года на условиях «внутреннего» совместительства (0,5 ставки) и при наличии права на максимальный размер вознаграждения у работников возникает право на ЕДВ в размере трех должностных окладов (два оклада по основной должности и один оклад по должности штатного совместителя).

В тех случаях, когда работники в течение календарного года работали неполный рабочий день или на условиях совместительства, а на день издания приказа о выплате вознаграждения были приняты на полный рабочий день или на постоянную работу, или наоборот, выплата вознаграждения производится за полные календарные месяцы работы пропорционально отработанному времени.

Пример. Работник работал в воинской части на условиях внешнего совместительства на 0,5 ставки с 10 января по 30 июня 2004 г., а с 1 июля 2004 г. был принят в ту же воинскую часть на постоянную работу. В этом случае за пять месяцев работы (февраль — июнь) вознаграждение будет выплачено из расчета одного должностного оклада, а за шесть месяцев (июль — декабрь) — из расчета полной ставки — двух должностных окладов.

Порядок выплаты вознаграждения. Основанием для выплаты вознаграждения является приказ руководителя воинской части с указанием его конкретного размера каждому работнику.

Как было указано выше, ЕДВ выплачивается за полные календарные месяцы, поэтому в тех случаях, когда работники, например, будут приниматься на работу в первых числах месяца, а увольняться в последних, хотя и отработают в указанных месяцах все рабочие дни, права на вознаграждение за эти месяцы они не имеют.

Работникам, которые проживают в районах и местностях, где установлены районные коэффициенты к заработной плате, размер вознаграждения определяется и выплачивается с применением этих коэффициентов.

Руководитель бюджетного учреждения Министерства обороны Российской Федерации, воинской части имеет право снижать размер либо лишать работников вознаграждения за невыполнение должностных обязанностей или нарушение трудовой дисциплины в случаях, предусмотренных коллективными договорами.

Снижение размера вознаграждения или его лишение также оформляются приказом руководителя с обязательным указанием причины.

Вознаграждение не выплачивается (если иное не предусмотрено коллективным договором):

- работникам, заключившим срочный трудовой договор на срок до двух месяцев;
- работникам, выполняющим работу на условиях почасовой оплаты;
- работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет;
- работникам, уволенным с работы за виновные действия (пп. 5—11 ст. 81 ТК РФ);
- работникам, принятым с испытательным сроком и уволенным при неудовлетворительном результате испытания.

7.4. Иные стимулирующие выплаты

1. *Стимулирующие выплаты профессорско-преподавательскому составу образовательных учреждений высшего профессионального образования и послевузовского профессионального образования по должности:*

- профессора — 60 % должностного оклада;
- доцента — 40 % должностного оклада.

2. *Стимулирующие выплаты за ученые степени гражданскому персоналу, занимающему штатные должности в образовательных учреждениях высшего профессионального образования и послевузовского профессионального образования:*

- доктора наук — 7 000 руб.;
- кандидата наук — 3 000 руб.

3. *Стимулирующие выплаты педагогическим работникам общеобразовательных учреждений.* За выполнение функций классного руководства указанным работникам выплачивается ежемесячное вознаграждение в размере 1 000 руб.

4. *Стимулирующие выплаты педагогическим работникам суворовских военных, Нахимовского военно-морского и военно-музыкального училищ и кадетских корпусов.* За реализацию в обучении воспи-

танников дополнительных образовательных программ им выплачивается ежемесячная надбавка в следующих размерах:

- в г. Москве, г. Санкт-Петербурге, Ленинградской и Московской областях, — 200 % должностного оклада;
- в других городах и прочих населенных пунктах, — 100 % должностного оклада.

§ 8. Порядок формирования и использования годового фонда оплаты труда гражданского персонала бюджетных учреждений Министерства обороны Российской Федерации, а также воинских частей и иных организаций Вооруженных Сил Российской Федерации

Бюджетные учреждения Министерства обороны Российской Федерации, воинские части самостоятельно определяют годовую потребность на выплату заработной платы гражданскому персоналу (далее — годовой фонд оплаты труда), содержащемуся по штатам, штатным перечням (нормативам), а также утвержденным и зарегистрированным в установленном порядке штатным расписаниям. Годовой фонд оплаты труда рассчитывается отдельно по каждому штату, штатному перечню (нормативу) и штатному расписанию, в том числе и по бюджетным учреждениям и воинским частям, зачисленным на финансовое обеспечение. При этом, годовой фонд оплаты труда определяется отдельно по каждой целевой статье функциональной классификации расходов бюджета Российской Федерации.

Бюджетные учреждения Министерства обороны Российской Федерации и воинские части в конце года, предшествующего планируемому, составляют *расчеты годового фонда оплаты труда* (см. приложение 4 к настоящему изданию) и одновременно со сметами доходов и расходов на очередной финансовый год представляют их соответствующему распорядителю средств федерального бюджета.

При расчете годового фонда оплаты труда учитываются следующие показатели:

а) *штатная (плановая) численность гражданского персонала* бюджетных учреждений и воинских частей, предусмотренная штатами, штатными перечнями (нормативами) и утвержденными штатными расписаниями.

При замещении в разрешенных случаях воинских должностей лицами гражданского персонала в расчете годового фонда оплаты труда учитывается фактическая численность по замещенным должностям.

При изменении численности гражданского персонала в течение года вследствие проведения организационных мероприятий по планам вышестоящего командования или перехода на новый штат, штатный перечень (норматив) и в других случаях, повлекших уменьшение (увеличе-

ние) штатной (плановой) численности, утвержденный фонд пересчитывается исходя из новой штатной (плановой) численности.

В тех случаях, когда в воинской части содержится гражданский персонал по штатным расписаниям (например: детский сад, работники жилищно-коммунального хозяйства и др.), его численность учитывается в расчетах годового фонда оплаты труда отдельно по указанным видам деятельности;

б) *должностные оклады (тарифные ставки)* в размерах, утвержденных приказом министра обороны Российской Федерации от 10 ноября 2008 г. № 555 (в расчете на год):

— по должностям с фиксированными должностными окладами, минимальными и максимальными должностными окладами (через тире) — в размере фактически установленного должностного оклада;

— по должностям педагогических работников образовательных учреждений — в размере ставки, установленной при тарификации (в зависимости от педагогической нагрузки);

— по профессиям рабочих, которым в соответствии с ЕКТС присвоены квалификационные разряды или установлены тарифные ставки в зависимости от группы по размерам тарифных ставок, — в размере фактически установленных тарифных ставок.

Для рабочих, занятых на важных и ответственных работах, которым могут быть установлены тарифные ставки по IX группе тарифных ставок, в расчет принимаются тарифные ставки, соответствующие присвоенному (установленному) разряду или группе по размерам тарифных ставок по выполняемой работе (профессии).

Например, водителю легкового автомобиля командиром воинской части на год за счет экономии по фонду заработной платы установлена IX группа тарифных ставок; при этом, в расчет годового фонда оплаты труда подлежит включению размер тарифной ставки по IV группе.

По вакантным должностям (профессиям), тарифицируемым в пределах от минимального до максимального размеров должностных окладов (тарифных ставок), в расчет годового фонда оплаты труда включаются размеры должностных окладов (тарифных ставок) в минимальном размере для данной должности (профессии) с учетом их повышений, предусмотренных вышеназванным приказом.

По вакантным должностям специалистов, должностные оклады которым устанавливаются в зависимости от внутривидового категорирования или стажа работы, в расчет годового фонда оплаты труда включается размер должностного оклада, установленного без категории или при минимальном стаже работы, с учетом предусмотренных повышений должностных окладов;

в) *выплаты компенсационного характера (в расчете на год)*: в размере фактически выплачиваемых (установленных) на день формирования годового фонда оплаты труда.

В расчет годового фонда оплаты труда не включаются суммы, выплаченные за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсут-

ствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, поскольку указанные выплаты производятся за счет экономии фонда оплаты труда;

г) *выплаты стимулирующего характера (в расчете на год)*:

— надбавка за сложность, напряженность и специальный режим работы руководителям бюджетных учреждений и воинских частей, их заместителям и главным бухгалтерам — в размере 12 должностных окладов;

— надбавка за выслугу лет — в размере четырех должностных окладов (тарифных ставок);

— премиальные выплаты по итогам работы:

— профессорско-преподавательскому составу образовательных учреждений высшего профессионального образования — в размере пяти должностных окладов;

— гражданскому персоналу автомобильных баз, занятому обеспечением деятельности центрального аппарата Министерства обороны Российской Федерации, — в размере четырех с половиной должностных окладов (тарифных ставок);

— гражданскому персоналу бюджетных учреждений и воинских частей — в размере трех должностных окладов (тарифных ставок);

— единовременное денежное вознаграждение за добросовестное исполнение должностных обязанностей по итогам календарного года — в размере двух должностных окладов (тарифных ставок).

В расчет фонда также включаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные гражданскому персоналу бюджетных учреждений, осуществляющих деятельность в сферах образования, медицины, культуры, науки, спорта, туристическо-оздоровительной и редакционно-издательской.

Годовой фонд оплаты труда определяется суммированием фонда должностных окладов (тарифных ставок) и фондов выплат компенсационного и стимулирующего характера. Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму единого социального налога.

Представленный на утверждение расчет годового фонда оплаты труда проверяется соответствующим распорядителем средств федерального бюджета и может быть уменьшен (увеличен) в зависимости от доведенных ему лимитов бюджетных обязательств. Годовой фонд оплаты труда утверждается соответствующим распорядителем средств федерального бюджета.

Годовой фонд оплаты труда бюджетного учреждения и воинской части не может быть уменьшен при проведении мероприятий по оптимизации и сокращению численности гражданского персонала, проводимых в инициативном порядке непосредственно руководителями бюджетных учреждений и воинских частей. Высвободившиеся при этом бюджетные средства могут быть направлены на установление выплат стимулирующего характера.

Изменение утвержденного годового фонда оплаты платы может производиться соответствующим распорядителем средств федерального бюджета в случаях: зачисления на финансовое обеспечение других во-

инских частей, перехода на новый штат, повлекшего уменьшение (увеличение) штатной численности гражданского персонала; введения новых условий оплаты труда и индексации заработной платы. Бюджетным учреждениям и воинским частям, зачисленным на финансовое обеспечение в другие бюджетные учреждения Министерства обороны Российской Федерации и воинские части, годовой фонд оплаты труда утверждается руководителем бюджетного учреждения или воинской части, в которой они состоят на финансовом обеспечении, в пределах доведенных лимитов бюджетных обязательств.

Для гражданского персонала центрального аппарата Министерства обороны Российской Федерации фонд оплаты труда установлен в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации «О фонде оплаты труда работников центральных аппаратов и территориальных органов федеральных органов исполнительной власти» от 23 января 2007 г. № 40, которым разрешено федеральным органам исполнительной власти направлять образовавшуюся экономию средств, предусмотренных в федеральном бюджете на заработную плату их работников и начисления на оплату труда сверх установленного названным Постановлением фонда оплаты труда, на материальное стимулирование профессиональной служебной деятельности (работы) федеральных государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы.

§ 9. Особенности оплаты труда гражданского персонала отдельных органов Министерства обороны Российской Федерации

На основании Постановления Правительства Российской Федерации «О фонде оплаты труда работников центральных аппаратов и территориальных органов федеральных органов исполнительной власти» от 30 декабря 2000 г. № 1027 министром обороны Российской Федерации был издан приказ «Об упорядочении условий оплаты труда гражданского персонала отдельных органов Министерства обороны Российской Федерации» от 2 марта 2001 г. № 90 (с последующими изменениями), которым установлено, что с 1 января 2001 г. должностные оклады лиц гражданского персонала отдельных органов устанавливаются в соответствии с данным приказом.

В приложении № 1 к вышеназванному приказу приведены конкретные размеры должностных окладов лиц гражданского персонала по соответствующим должностям с указанием наименования последних в органах военного управления родов войск и служб Вооруженных Сил Российской Федерации (разд. 1); управлениях округов, флотов и приравненных к ним органах военного управления (разд. 2); управлениях армий, флотилий и приравненных к ним органах военного управления (разд. 3). Многие из наименований должностей лиц гражданского персонала, объединенные в группы по размерам должностных окладов (в пре-

делах «вилки»), есть во всех разделах. Например, это касается таких должностей, как:

- начальник управления и его заместитель в составе органа;
- начальник отдела и его заместитель;
- главные: инженеры всех специальностей, агроном, бухгалтер, ветеринарный врач, зоотехник, экономист, юрисконсульт и другие специалисты;
- ведущие: инженеры всех специальностей, агроном, бухгалтер, ветеринарный врач, зоотехник, экономист, юрисконсульт и другие специалисты;
- инженеры всех специальностей, агроном, бухгалтер-ревизор, ветеринарный врач, зоотехник, инспектор-ревизор, инспектор-врач, инспектор школ, экономист, юрисконсульт и другие специалисты I категории;
- инженеры всех специальностей, агроном, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, ветеринарный врач, зоотехник, инспектор-ревизор, инспектор-врач, инспектор школ, экономист, юрисконсульт и другие специалисты II категории;
- заведующий: копировально-множительным бюро, машинописным бюро; старший инспектор и т. д.

При этом, размеры должностных окладов тех или иных работников по одноименным должностям в различных органах Министерства обороны Российской Федерации определяются по-разному. Так, по всем разделам не одинаковы должностные оклады руководителей и их заместителей: оклады таких работников выше всего в органах военного управления родов войск и служб Вооруженных Сил Российской Федерации и ниже — в управлениях армий, флотилий и приравненных к ним органах военного управления.

В то же время размеры должностных окладов некоторых категорий работников (например, инженеров всех специальностей, агронома, бухгалтера-ревизора, ветеринарного врача, зоотехника, инспектора-ревизора, инспектора-врача, инспектора школ, экономиста, юрисконсульта и других специалистов I категории) одинаковы как в органах военного управления родов войск и служб Вооруженных Сил Российской Федерации, так и в управлениях округов, флотов и приравненных к ним органов военного управления.

Вышеуказанным приказом министра обороны Российской Федерации также утверждены: Положение об исчислении стажа работы гражданского персонала отдельных органов Министерства обороны Российской Федерации для выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет; Положение о порядке выплаты ежемесячной надбавки за сложность, напряженность, высокие достижения в труде и специальный режим работы гражданскому персоналу отдельных органов Министерства обороны Российской Федерации; Положение о премировании по результатам работы гражданского персонала отдельных органов Министерства обороны Российской Федерации.

Как следует из содержания названных выше положений, гражданскому персоналу отдельных органов Министерства обороны Российской Федерации выплачиваются:

а) ежемесячная надбавка за сложность, напряженность, высокие достижения в труде и специальный режим работы в размере от 50 до 100 % должностного оклада;

б) ежемесячная надбавка за выслугу лет к должностному окладу в размерах:

- при стаже работы от 1 до 3 лет включительно — 10 %;
- при стаже работы от 3 до 8 лет включительно — 15 %;
- при стаже работы от 8 до 15 лет включительно — 20 %;
- при стаже работы свыше 15 лет — 30 %;

в) премии по результатам работы;

г) материальная помощь;

д) ежемесячные процентные надбавки к должностному окладу лиц гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и лиц гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации — сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны;

е) ежемесячное денежное поощрение в размере одного должностного оклада.

Вышеназванным приказом министра обороны Российской Федерации также предусмотрены при утверждении ежегодно фондов оплаты труда гражданского персонала отдельных органов Министерства обороны Российской Федерации суммы средств, направляемых для выплаты им должностных окладов (в расчете на год):

— ежемесячной надбавки за сложность, напряженность, высокие достижения в труде и специальный режим работы — в размере восьми с половиной должностных окладов;

— ежемесячной надбавки за выслугу лет — в размере трех должностных окладов;

— премий по результатам работы — в размере трех должностных окладов;

— материальной помощи — в размере двух должностных окладов;

— ежемесячного денежного поощрения — в размере 12 должностных окладов.

Фонд оплаты труда указанной категории гражданского персонала формируется с учетом: районного коэффициента, коэффициента за работу в пустынных, безводных местностях, коэффициента за работу в высокогорных районах, а также процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока, определенных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Положения, касающиеся оплаты труда, предусмотренные приказом министра обороны Российской Федерации от 2 марта 2001 г. № 90, не применяются в отношении лиц из числа гражданского персонала отдельных органов Министерства обороны Российской Федерации, должностные оклады которых устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда гражданского персонала бюджетных учреждений Министерства обороны Российской Федерации, воинских частей.

§ 10. Особенности оплаты труда гражданского персонала, замещающего должности федеральной государственной службы в центральном аппарате Министерства обороны Российской Федерации

Приказом министра обороны Российской Федерации «О денежном содержании федеральных государственных гражданских служащих центрального аппарата Министерства обороны Российской Федерации» от 2 сентября 2006 г. № 360 (с последующими изменениями) в соответствии с Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ были утверждены:

- Порядок выплаты федеральным государственным гражданским служащим центрального аппарата Министерства обороны Российской Федерации ежемесячной надбавки за особые условия гражданской службы;
- Порядок выплаты федеральным государственным гражданским служащим центрального аппарата Министерства обороны Российской Федерации премий за выполнение особо важных и сложных заданий;

- Положение о выплате федеральным государственным гражданским служащим центрального аппарата Министерства обороны Российской Федерации материальной помощи за счет средств фонда оплаты труда федеральных государственных гражданских служащих.

Должности федеральных государственных гражданских служащих центрального аппарата Министерства обороны Российской Федерации предусмотрены Реестром должностей федеральной государственной гражданской службы, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 31 декабря 2005 г. № 1574.

Указанной категории работников выплачиваются:

- месячный оклад федерального государственного гражданского служащего в соответствии с замещаемыми ими должностями федеральной государственной гражданской службы (далее — должностной оклад) и ежемесячное денежное поощрение в соответствии с приложением № 1 к Указу Президента Российской Федерации от 25 июля 2006 г. № 763;

- ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет на гражданской службе в размерах, установленных Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ;

- ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия гражданской службы в соответствии с п. 5 Указа Президента Российской Федерации от 25 июля 2006 г. № 763 и Порядком выплаты федеральным государственным гражданским служащим центрального аппарата Министерства обороны Российской Федерации ежемесячной надбавки за особые условия гражданской службы;

- ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу работникам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны;

- премии за выполнение особо важных и сложных заданий в соответствии с Порядком выплаты федеральным государственным гражданским служащим центрального аппарата Министерства обороны Российской Федерации премий за выполнение особо важных и сложных заданий;

- материальная помощь в соответствии с Положением о выплате федеральным государственным гражданским служащим центрального аппарата Министерства обороны Российской Федерации материальной помощи за счет средств фонда оплаты труда федеральных государственных гражданских служащих.

Федеральным государственным гражданским служащим также производится единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере двух месячных окладов денежного содержания.

Фонд оплаты труда указанных работников также предусматривает сверх суммы средств, направляемых для выплаты должностных окладов, следующие средства для выплаты (в расчете на год):

- оклада за классный чин — в размере четырех должностных окладов;

- ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет на гражданской службе — в размере трех должностных окладов;

- ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия гражданской службы — в размере 14 должностных окладов;

- ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, — в размере полутора должностных окладов;

- премий за выполнение особо важных и сложных заданий — в размере двух окладов месячного денежного содержания;

- ежемесячного денежного поощрения — в размере 30 должностных окладов;

- единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальной помощи — в размере трех окладов месячного денежного содержания;

- других выплат, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Оплата труда лиц гражданского персонала, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы, в центральном аппарате Министерства обороны Российской Федерации, установлена приказом министра обороны Российской Федерации «О мерах по реализации в Министерстве обороны Российской Федерации постановления Правительства Российской Федерации от 24 марта 2007 года № 176» от 22 июня 2007 г. № 222 в утвержденной им Инструкции о выплате ежемесячной надбавки за сложность, напряженность и высокие достижения в труде, премии по результатам работы и материальной помощи за счет средств фонда оплаты труда. Размеры должностных окладов указанной категории работников приведены в приложении к указанному выше Постановлению Правительства Российской Федерации.

Глава 3. Порядок исчисления средней заработной платы и случаи ее сохранения

§ 1. Сохранение средней заработной платы на время отпуска

Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы утверждено Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922. Необходимость в изменениях возникла потому, что с 6 октября 2006 г. ТК РФ, в том числе его ст. 139, регулирующая общие вопросы исчисления средней заработной платы, действует в новой редакции. Ранее действовавшее Положение, утвержденное Постановлением Правительства Российской Федерации от 11 апреля 2003 г. № 213, утратило силу. Новые правила исчисления среднего заработка в большинстве своем мало чем отличаются от действовавших ранее. Однако некоторые изменения существенны.

К редакционным следует отнести изменения, касающиеся воспроизведения в новом Положении ст. 139 ТК РФ о порядке исчисления среднего заработка. Согласно названной статье средний заработок во всех случаях должен был исчисляться за последние 12 месяцев (ранее средний заработок для оплаты отпуска исчислялся за последние три месяца перед отпуском); расчетным периодом для исчисления среднего заработка признавались календарные месяцы — с 1-го по 30-е (31-е) число, а в феврале — по 28-е (29-е) (ранее точного определения даты начала и окончания расчетного периода не существовало); среднее месячное число календарных дней в месяце, необходимое для исчисления среднего дневного заработка для оплаты отпуска, принималось равным 29,4, а не 29,6 (что связывалось с изменением числа праздничных дней).

Все приведенные выше нормы включены в новое Положение. В нем также уточнено, что не учитываются при исчислении среднего заработка выплаты, которые не относятся к оплате труда, в частности: материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха (п. 3 нового Положения). Кроме того, уточняется, что не исключаются из расчета время перерывов для кормления ребенка и начисленные за это время суммы (п. 5 нового Положения). В любом случае в расчет попадут все дни, которые отмечены в таблице учета рабочего времени как рабочие, независимо от наличия в них перерывов для кормления ребенка.

К существенным изменениям в подсчете средней заработной платы следует отнести следующие:

— *в отношении работников с суммированным учетом рабочего времени.* Новое Положение учитывает решение Верховного Суда Российской Федерации от 13 июля 2006 г. № ГКПИ 06-637, которым был признан противоречащим ст. 139 ТК РФ абз. 4 п. 13 Положения о средней заработной плате, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 11 апреля 2003 г. № 213, о том, что работникам с суммированным учетом рабочего времени средний зар

боток для оплаты отпуска должен исчисляться не на основании среднего дневного заработка, а на основании среднего часового заработка.

После принятия вышеназванного решения средний заработок для оплаты отпуска работникам с суммированным учетом рабочего времени стал исчисляться по общим правилам. Это нашло свое отражение и в новом Положении о средней заработной плате (п. 9).

Необходимо отметить, что после признания Верховным Судом Российской Федерации недействующим «особенного» порядка исчисления среднего заработка для оплаты отпусков работникам с суммированным учетом рабочего времени возникли трудности с определением числа календарных дней в не полностью отработанных месяцах. Согласно новому Положению подсчет календарных дней в не полностью отработанных месяцах необходимо вести не относительно какого-либо режима рабочего времени, а исходя из пропорции, показывающей отношение отработанных календарных дней к общему количеству календарных дней в соответствующем месяце и среднемесячному количеству календарных дней (29,4).

Если, например, работник с суммированным учетом рабочего времени в месяце, в котором 30 календарных дней, проработал 23 дня, то независимо от его графика количество календарных дней в не полностью отработанном месяце будет равно $6,86 (29,4 : 30 \times (30 - 23))$;

— *исчисление средней заработной платы работников с неполным рабочим временем.* Согласно прежним нормам средний дневной заработок (кроме среднего дневного заработка для оплаты отпуска) таким работникам исчислялся путем деления суммы фактически начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю пяти- или шестидневной рабочей недели, приходящихся на время, отработанное в расчетный период. Эта норма не учитывала график работы работников с неполным рабочим временем. Получалось, что средний дневной заработок работника с неполным рабочим временем определялся исходя не из фактически отработанных им дней, а исходя из графика пяти- или шестидневной рабочей недели с выходными днями в субботу и воскресенье или в воскресенье.

В настоящее время средний заработок работника с неполным рабочим временем будет исчисляться по общим правилам: сумма фактически начисленной заработной платы должна быть разделена на фактически отработанные работником по своему графику дни.

Порядок учета премий при исчислении средней заработной платы. Согласно п. 15 нового Положения премии и вознаграждения учитываются в следующем порядке.

Все премии, кроме годовой, учитываются, если они начислены в расчетном периоде, т. е. в любом месяце расчетного периода. При этом, не имеет значения период, за который начисляется премия.

Например, если работник направлен в командировку 14 января 2008 г., то расчетным периодом для исчисления среднего заработка будет отрезок времени с 1 января по 31 декабря 2007 г. Все премии, кроме годовой, начисленные в этот период, попадут в расчет среднего заработка.

Годовая премия учитывается независимо от времени начисления, но только в том случае, если она начислена за год, предшествовавший году наступления события, в связи с которым исчисляется средний заработок.

В случае если работник отправлен в командировку 14 января 2008 г., то при исчислении среднего заработка необходимо учитывать годовую премию, начисленную за 2007 г. Премия, начисленная в начале 2007 г. по итогам работы за 2006 г., в расчет среднего заработка не попадет. Если годовая премия будет начислена после выплаты работнику сумм сохраняемого за ним среднего заработка, то работодателю придется сделать перерасчет.

Премия учитывается полностью, если продолжительность расчетного периода будет более продолжительности периода, за который она начислена. Например, если расчетный период равен году (что и бывает в большинстве случаев), то при расчете среднего заработка можно учесть 12 месячных премий, четыре квартальные и две полугодовые, начисленные в расчетном периоде; если расчетный период по каким-либо причинам составляет шесть месяцев, то можно учесть не более шести месячных премий, две квартальные и одну полугодовую, начисленные в расчетном периоде.

В соответствии с абз. 5 п. 15 нового Положения в случае, если время, приходящееся на расчетный период, отработано не полностью или из него исключались некоторые периоды времени, премии учитываются пропорционально времени, отработанному в расчетном периоде, за исключением премий, начисленных за фактически отработанное время в расчетном периоде.

Исчисление средней заработной платы при оплате праздничных дней, приходящихся на учебный отпуск. Новое Положение специально оговаривает, что при определении среднего заработка для оплаты дополнительных учебных отпусков оплате подлежат все календарные дни (включая и нерабочие праздничные дни), приходящиеся на период таких отпусков, предоставляемых в соответствии со справкой-вызовом учебного заведения. Поскольку учебные отпуска не прудлеваются на праздничные дни, которые приходится на время таких отпусков, то необходимо считать и оплату всех дней учебных отпусков.

Индексация средней заработной платы. По сравнению с прежним Положением сами принципы индексации не изменены. Однако согласно абз. 6 п. 16 нового Положения при индексации среднего заработка не повышаются выплаты, которые установлены «в абсолютных размерах». В данном случае речь идет о надбавках, доплатах, которые установлены в твердом размере (например, надбавка за напряженность труда в размере 1 000 руб. проиндексирована не будет, а премия в размере 10 % оклада — будет).

Согласно вышеназванному Положению об особенностях порядка исчисления средней заработной платы при повышении в организации тарифных ставок (должностных окладов) в течение расчетного периода средний заработок работников повышается в следующем порядке:

— если повышение произошло в расчетный период — выплаты, учитываемые при определении среднего заработка и начисленные в расчетном периоде за предшествующий повышению период времени, повышаются на коэффициенты, которые рассчитываются путем деления тарифной ставки, оклада (должностного оклада), денежного вознаграждения, установленных в месяце наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка, на тарифные ставки, оклады (должностные оклады), денежное вознаграждение, установленные в каждом из месяцев расчетного периода;

— если повышение произошло после расчетного периода до наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка, — повышается средний заработок, исчисленный за расчетный период;

— если повышение произошло в период сохранения среднего заработка, — часть среднего заработка повышается с даты повышения тарифной ставки, оклада (должностного оклада), денежного вознаграждения до окончания указанного периода.

Пример. Работнику с 1 марта 2009 г. предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Расчетный период — 12 календарных месяцев, предшествующих отпуску: март 2008 г. — февраль 2009 г. В течение расчетного периода ставки (оклады) увеличивались с 1 декабря 2008 г. в 1,3 раза.

Для расчета среднего заработка за отпуск следует:

1) проиндексировать сумму заработной платы, учитываемой для расчета, за месяцы расчетного периода, приходящиеся на период с 1 декабря 2008 г. до 1 марта 2009 г., на коэффициент 1,3;

2) определить общую сумму выплат, учитываемых при исчислении среднего заработка за весь расчетный период, с учетом индексации;

3) рассчитать среднедневной заработок, разделив общую сумму на 12 и на 29,4;

4) рассчитать средний заработок за отпуск, умножив полученную сумму на 28 (число календарных дней отпуска).

Примеры подсчета среднемесячного заработка

Пример 1 (если расчетный период, т. е. 12 календарных месяцев, предшествующих отпуску, отработан работником полностью). Время начала отпуска работника — 10 июля 2007 г. Расчетным периодом будет период с 1 июля 2006 г. по 30 июня 2007 г. Все эти месяцы работник отработал полностью. Его заработная плата за это время составила 264 000 руб. (заработная плата за месяц составляет 22 000 руб.). Следовательно, средний дневной заработок составит: $264\,000 : 12 : 29,4 = 748,3$ руб. Если работнику предоставляется отпуск продолжительностью 28 календарных дней, то сумма его отпускных составит: $748,3 \text{ руб.} \times 28 = 20\,952,38$ руб.

Порядок исчисления среднего дневного заработка не изменится, если работник в расчетном периоде работал сверхурочно или в праздничные (выходные) дни. Увеличится только размер среднего дневного заработка за счет более высокой оплаты сверхурочной работы, праздничных и выходных дней.

Пример 2. Работнику предоставляется оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с 4 июня по 2 июля 2007 г. Заработная плата составляет 10 000 руб. Расчетный период отработан работником полностью. Кроме того, работник отработал в выходные дни в марте 2007 г. два дня, в мае 2007 г. — пять дней. Фактически начисленная заработная плата с учетом работы в выходные дни составила 126 666,67 руб.

Средний дневной заработок составит: $126\,666,67 \text{ руб.} : 12 : 29,4 = 359,03$ руб. Размер оплаты за отпуск составит: $359,03 \text{ руб.} \times 28 \text{ дней} = 10\,052,84$ руб.

Исключением будут случаи, когда работник воспользовался правом заменить повышенную оплату за сверхурочную работу, за работу в праздник или выходной день другим днем отдыха. В этом случае расчет

среднего дневного заработка будет производиться по правилам, применяемым, если работник отработал расчетный период не полностью.

Пример 3 (если работник в каком-либо месяце расчетного периода отработал не все рабочие дни или из него исключалось время в соответствии с п. 5 вышеназванного Положения). Работник с 1 по 14 февраля 2007 г. болел, что подтверждается листком нетрудоспособности. В феврале он отработал девять дней (без учета выходных и праздников). С 1 по 7 марта ему предоставляется отпуск на семь календарных дней. За расчетный период с 1 марта 2006 г. по 28 февраля 2007 г. он заработал 180 000 руб.

1. Определяем количество календарных дней, включаемых в расчетный период: март, апрель, май, июнь, июль, август, сентябрь, октябрь, ноябрь, декабрь 2006 г. и январь 2007 г. (всего 11 месяцев) отработаны работником полностью. Для расчета среднего дневного заработка используется среднемесячное количество календарных дней — 29,4.

В феврале 2007 г. работник был временно нетрудоспособен, период нетрудоспособности 14 календарных дней исключается из расчетного периода. Всего работник отработал девять рабочих дней по календарю пятидневной рабочей недели.

Количество календарных дней в не полностью отработанном феврале 2007 г. составит: 29,4 (среднемесячное число календарных дней) : 28 (количество календарных дней в феврале 2007 г.) x 14 (количество календарных дней, приходящихся на период работы с 15 по 28 февраля 2007 г.): 29,4 : 28 x 14 = 15,75 дней.

Таким образом, суммарное количество дней, включаемых в расчетный период, составит: 11 месяцев x 29,4 + 15,75 = 339,15 дней.

2. Определяем средний дневной заработок для оплаты отпуска: 180 000 руб. : 339,15 дней = 530,73 руб.

3. Отпускные за март составят: 530,73 руб. x 7 дней = 3 715,17 руб.

В зависимости от ситуации (полностью или не полностью отработан расчетный период) рассчитывают отпускные и сотрудникам, которым установлен суммированный учет рабочего времени либо которые работают на условиях неполного рабочего времени (неполная рабочая неделя или неполный рабочий день).

Пример 4 (ежемесячные премии и вознаграждения учитываются не более одной выплаты за одни и те же показатели за каждый месяц расчетного периода). В расчетном периоде (за 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу отпуска) с марта 2007 г. по февраль 2008 г. работнику было начислено 12 ежемесячных премий, причем премия за январь 2008 г. не была начислена, а в феврале 2008 г. были начислены сразу две премии — за январь и февраль соответственно, выплаченные в марте 2008 г.

Ежемесячные премии учитываются не более одной выплаты за одни и те же показатели за каждый месяц расчетного периода. Следовательно, если в расчетном периоде 12 календарных месяцев, то может быть включено не более 12 ежемесячных премий: по одной премии за одни и те же показатели за каждый месяц. Не имеет значения, в каком порядке эти премии были начислены: по одной в каждом месяце расчетного периода или по 2—3 в одном из месяцев.

Важно, что начисление премии имеет место в расчетном периоде, и неважно, если премия была выплачена за пределами расчетного периода.

да. Но если премия за январь 2008 г. будет начислена в марте 2008 г., то она уже не будет учитываться при расчете среднего заработка.

Таким образом, в приведенном примере в расчет среднего заработка включаются все начисленные в расчетном периоде с марта 2007 г. по февраль 2008 г. премии.

Пример 5 (премии и вознаграждения за период работы, превышающий один месяц). В расчетном периоде 12 календарных месяцев с мая 2006 г. по апрель 2007 г. работнику начислено пять премий по итогам работы за квартал:

- в июле 2006 г. — за II квартал 2006 г.;
- в октябре 2006 г. — за III квартал 2006 г.;
- в декабре 2006 г. — две премии за IV квартал 2006 г.;
- в марте 2007 г. — за I квартал 2007 г.

Поскольку квартальные премии начислены за один и тот же показатель, то в расчет среднего заработка можно включить только четыре из них. Если бы в декабре 2006 г. работнику были начислены премии по двум разным показателям, то при расчете среднего заработка учитывались бы все пять премий.

Пример 6 (вознаграждение по итогам работы за год, единовременное вознаграждение за выслугу лет (стаж работы), иные вознаграждения по итогам работы за год, начисленные за предшествующий календарный год). Работник отправится в отпуск в апреле 2008 г.

Вознаграждение по итогам работы за 2007 г. — 18 000 руб. — начислено в январе 2008 г. При исчислении среднего дневного заработка для оплаты отпуска к сумме заработной платы, фактически начисленной работнику за расчетный период (12 календарных месяцев с апреля 2007 г. по март 2008 г.) прибавится вся сумма годовой премии.

Если вознаграждение по итогам работы за 2007 г. будет начислено только в мае 2008 г., т. е. уже после оплаты отпуска работнику в апреле 2008 г., то в этом случае в мае 2008 г. работнику должен быть произведен перерасчет отпускных, выплаченных за отпуск в апреле 2008 г.: к сумме заработной платы, начисленной за расчетный период с апреля 2007 г. по март 2008 г., прибавляется сумма вознаграждения по итогам работы за год — 18 000 руб. Такой вывод следует из правила, установленного п. 15 вышеназванного Положения: вознаграждения по итогам работы за год учитываются независимо от времени начисления вознаграждения.

Если в то время, которое включено в расчетный период, работник по каким-либо причинам работал не все рабочие дни, то при расчете отпускных премии и вознаграждения учитываются пропорционально времени, которое было отработано в расчетном периоде. Исключение составляют те премии, которые были начислены работнику за фактически отработанное время в расчетном периоде (ежемесячные, ежеквартальные и др.).

Следует также помнить, что при расчете отпускных будут учитываться премии, которые выплачиваются работникам в соответствии с премиальной системой работодателя по заранее установленным показателям. Если же премии выплачивались в связи с юбилейными датами, праздниками, торжественными событиями, за выполнение срочной работы вне должностных обязанностей, то такие премии в расчет среднего заработка не включаются.

Наиболее часто задаваемые вопросы

Вопрос: Какой существует порядок расчетов с работником в случае предоставления ему неиспользованного отпуска с последующим увольнением?

Ответ: 1. В соответствии со ст. 127 ТК РФ по письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия).

Предоставление работнику неиспользованного отпуска с последующим увольнением является правом работодателя, а не его обязанностью.

При предоставлении работнику отпуска с последующим увольнением днем увольнения считается последний день отпуска. Однако все расчеты с работником производятся до ухода работника в отпуск, так как по его истечении стороны уже не будут связаны обязательствами. Так же следует поступить с трудовой книжкой и другими документами, связанными с работой, которые работодатель обязан предоставить работнику: их необходимо выдать работнику перед уходом в отпуск, т. е. в последний день работы.

Данный вывод также следует из определения Конституционного Суда Российской Федерации от 25 января 2007 г. № 131-О-О.

Другими словами, фактически трудовые отношения с работником прекращаются с момента начала отпуска. Именно поэтому в соответствии с ч. 4 ст. 127 ТК РФ работник, которому неиспользованный отпуск предоставлен с последующим увольнением по его собственной инициативе, не вправе отозвать свое заявление об увольнении после начала отпуска, пусть даже это только первый день отпуска.

За время болезни в период отпуска с последующим увольнением работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности, однако в отличие от общих правил (ст. 124 ТК РФ) отпуск на число дней болезни не продлевается.

Изъявив желание получить отпуск с последующим увольнением, работник тем самым выразил и желание прекратить трудовые отношения с работодателем (при увольнении по собственному желанию) или согласился с правомерностью их прекращения (при увольнении по другим основаниям). Поэтому следует полагать, что с момента начала отпуска работодатель не несет обязательств перед работником, получившим отпуск с последующим увольнением, в части продления ежегодного оплачиваемого отпуска, предусмотренного ч. 1 ст. 124 ТК РФ.

2. В соответствии со ст. 122 ТК РФ право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя.

ТК РФ не предусматривает предоставления в натуре неполного ежегодного оплачиваемого отпуска, т. е. пропорционально отработанному в данном рабочем году времени. В связи с этим отпуск (независимо от времени, проработанного в рабочем году) предоставляется полным, т. е. установленной продолжительности.

При увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, работодатель может произвести за неотработанные дни отпуска удержание из

заработной платы работника для погашения его задолженности перед работодателем (ст. 137 ТК РФ).

При реализации ч. 2 ст. 127 ТК РФ представляется, что отпуск с последующим увольнением предоставляется полной продолжительности, однако фактически будут оплачены только те дни отпуска, которые подлежали бы денежной компенсации при увольнении, поскольку отпуск, подлежащий замене денежной компенсацией при увольнении работника, рассчитывается исходя из того, что полный отпуск полагается работнику, отработавшему полный рабочий год.

3. В соответствии со ст. 136 ТК РФ при выплате заработной платы работодателем обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала. Исходя из определения «заработная плата», приведенного в ст. 129 ТК РФ, оплата отпуска выплатой заработной платы не является. В связи с этим нет оснований утверждать, что работодатель должен специально выдавать расчетный листок работнику при выплате отпускных сумм.

При начислении и выплате работникам второй части заработной платы (как правило, в конце месяца) всем должны быть выданы расчетные листки, и в том числе работнику, ушедшему в отпуск, в которых будет содержаться информация об общей денежной сумме, подлежащей выплате (уже выплаченной)⁹.

Вопрос: Имеются ли основания для учета при исчислении средней заработной платы премий, выплачиваемых организацией вне системы оплаты труда (разовых премий)?

Ответ: Особенности порядка исчисления средней заработной платы определяются Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922.

Согласно п. 2 названного Положения для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в соответствующей организации, независимо от источников этих выплат, к которым, в частности, относятся премии и вознаграждения, включая единовременные вознаграждения.

При исчислении средней заработной платы работодатель может учесть все начисленные в расчетном периоде премии, предусмотренные системой оплаты труда и закрепленные в положении об оплате труда или положении о премировании. Исключение составляют премии, выплачиваемые в организации вне системы оплаты труда (разовые премии), например, к юбилейным датам, праздникам, за выполнение срочной работы вне должностных обязанностей и т. д. Оснований учитывать их при исчислении средней заработной платы нет¹⁰.

Вопрос: Каков порядок учета премий при расчете среднего заработка?

Ответ: В соответствии со ст. 135 ТК РФ системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в

⁹ Письмо Роструда от 24 декабря 2007 г. № 5277-6-1.

¹⁰ Письмо Роструда от 23 октября 2007 г. № 4319-6-1.

условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Порядок учета премий, в том числе квартальных, полугодовых и премий по итогам работы за год, установлен п. 15 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы.

В соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров (ст. 9 ТК РФ).

Возможность установления коллективным договором иного порядка учета премий ни вышеуказанным Положением, ни ТК РФ не предусмотрена.

Таким образом, при расчете среднего заработка учет премий происходит в соответствии с п. 15 вышеназванного Положения¹¹.

Вопрос: У сотрудника нашей организации есть неиспользованные отпуска с 1999 г. Он отправляется в отпуск в 2007 г. За какой период организация должна оформить ему отпуск? Может ли сотрудник в течение одного года использовать несколько отпусков? Как быть с неиспользованными отпусками, если сотрудник продолжает работать?

Ответ: Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно, непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд запрещено.

В силу различных причин работники имеют неиспользованные ежегодные отпуска за предыдущие рабочие периоды. При этом, за ними сохраняется право на использование всех полагающихся ежегодных оплачиваемых отпусков. Ежегодные отпуска за предыдущие рабочие периоды могут предоставляться либо в рамках графика отпусков на очередной календарный год, либо по соглашению между работником и работодателем.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Это правило применимо и к отпускам за предыдущие рабочие периоды.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Таким образом, работодатель обязан предоставить работнику неиспользованный им ежегодный отпуск в срок, определяемый соглашением между работником и работодателем. Выплатить денежную компенсацию работодатель вправе в том случае, если продолжительность каждого из неиспользованных ежегодных отпусков превышает 28 календарных дней, и только за ту часть, которая превысит 28 календарных дней. При этом, замена части отпуска, превышающей 28 календарных дней, является правом, а не обязанностью работодателя.

¹¹ Письмо Роструда от 6 июля 2007 г. № 2387-6-1.

В течение календарного года работник может использовать несколько отпусков. Этот вопрос решается по соглашению между работником и работодателем или в соответствии с графиком отпусков.

Если сотрудник не использует все отпуска за предыдущие годы, он вправе получить денежную компенсацию за неиспользованные отпуска при увольнении¹².

Вопрос: На весь зимний период (три месяца) работников перевели на семичасовой рабочий день и на четырехдневную рабочую неделю. Каков порядок начисления заработной платы работникам, которые находятся на окладе? Следует ли ее уменьшать в зависимости от отработанного времени?

Ответ: По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

В случае когда причины, связанные с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

ТК РФ не дает определения неполного рабочего времени, предусматривая лишь то, что оно может устанавливаться в виде неполного рабочего дня или неполной рабочей недели.

Исходя из практики применения трудового законодательства, а также положений Конвенции МОТ от 24 июня 1994 г. № 175 «О работе на условиях неполного рабочего времени», неполным рабочим временем следует считать рабочее время, продолжительность которого меньше, чем нормальная продолжительность рабочего времени.

В соответствии со ст. 91 ТК РФ нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Таким образом, при установлении режима неполного рабочего времени размер заработной платы уменьшается независимо от системы оплаты труда (должностной оклад, тарифная ставка)¹³.

Вопрос: Каков порядок учета вознаграждения по итогам работы за год при расчете среднего заработка?

Ответ: В соответствии с пп. 2, 15 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы для расчета среднего заработка учитываются все премии и вознаграждения, предусмотренные системой оплаты труда работников организации, в том числе вознаграждение по итогам работы за год.

Вознаграждение по итогам работы за год, начисленное за предшествующий календарный год, учитывается в размере $\frac{1}{12}$ за каждый месяц расчетного периода независимо от времени начисления вознаграждения, если расчетный период отработан полностью.

¹² Письмо Роструда от 8 июня 2007 г. № 1921-6.

¹³ Письмо Роструда от 8 июня 2007 г. № 1619-6.

Таким образом, при расчете среднего заработка для всех отпусков, предоставляемых в 2008—2009 гг., учитывается вознаграждение по итогам работы за предшествующий год, независимо от времени его начисления.

Если средний заработок был рассчитан без учета вознаграждения по итогам работы за год, то после его начисления следует произвести перерасчет среднего заработка с учетом вознаграждения по итогам работы за год с соответствующей доплатой.

Вопрос: Какой существует порядок расчета заработка для расчета отпуска в случае, если работник работает неделю через неделю?

Ответ: При установлении указанного режима работы, как правило, применяется суммированный учет рабочего времени, который допускается в организациях или при выполнении отдельных видов работ, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени. При этом, продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и др.) не должна превышать нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка организации.

При исчислении среднего заработка для оплаты отпуска при суммированном учете рабочего времени следует руководствоваться указанным выше Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы.

При определении среднего заработка работника, которому установлен суммированный учет рабочего времени, используется средний часовой заработок.

Средний часовой заработок исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за расчетный период, на количество часов, фактически отработанных в этот период.

Средний заработок работника определяется путем умножения среднего часового заработка на количество рабочих часов в периоде, подлежащем оплате.

Средний заработок работника для оплаты отпуска определяется путем умножения среднего часового заработка на количество рабочего времени (в часах) в неделю в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели и на количество календарных недель отпуска¹⁴.

Вопрос: Работник организации, работающий по графику пятидневной рабочей недели, увольняется 20 марта 2007 г. по собственному желанию. При этом, ему предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск на 21 календарный день (с 19 февраля по 13 марта 2007 г.). Положена ли этому работнику компенсация за неиспользованный отпуск? Если да, то за сколько дней ее рассчитывать?

Ответ: При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. При этом, не имеет значения, получил работник право на ежегодный оплачиваемый отпуск или нет.

¹⁴ Письмо Роструда от 23 июня 2006 г. № 945-6.

В случае когда рабочий год полностью не отработан, дни отпуска, за которые должна быть выплачена компенсация, рассчитываются пропорционально отработанным месяцам. При этом, излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

Компенсация за неиспользованный отпуск рассчитывается в соответствии со ст. 139 ТК РФ — 2,33 дня отпуска за один месяц.

В вопросе не указано, за какой рабочий период работнику предоставлялся очередной отпуск (указаны лишь время начала и окончания отпуска и его продолжительность).

Если предположить, что рабочий период, за который работнику полагается очередной отпуск, начал исчисляться с 14 марта 2007 г., то этот рабочий период составляет семь дней. В этом случае работник при увольнении 20 марта 2007 г. не имеет права на денежную компенсацию за неиспользованный отпуск¹⁵.

Вопрос: Как начислять отпускные дежурным и вахтерам, которые работают сутки через трое?

Ответ: При установлении указанного режима работы, как правило, применяется суммированный учет рабочего времени, который допускается в организациях или при выполнении отдельных видов работ, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени. При этом, продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и др.) не должна превышать нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка организации.

Исчисление средней заработной платы для оплаты отпусков, выплаты компенсации за неиспользованные отпуска работникам, в том числе тем, кому установлен суммированный учет рабочего времени, производится в общеустановленном порядке на основе среднего дневного заработка.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в календарных днях, и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за расчетный период, на 12 и на среднемесячное число календарных дней (29,4).

Средний заработок работника для оплаты отпуска определяется путем умножения среднего дневного заработка на количество календарных дней отпуска, подлежащих оплате¹⁶.

Вопрос: Работнику предоставлен отпуск с 6 июня 2008 г. продолжительностью 28 календарных дней. С мая 2008 г. ему была повышена заработная плата с 10 000 руб. в месяц до 20 000 руб. в месяц. Каким образом рассчитать размер его отпускных с учетом того факта, что именно этому сотруднику была повышена заработная плата (не всем работникам по организации, а лично ему в индивидуальном порядке)? Следует ли при указанных обстоятельствах применять повышающий коэффициент при расчете среднего заработка?

Ответ: Пункт 16 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного Постановлением Правитель-

¹⁵ Письмо Роструда от 8 июня 2007 г. № 1920-6.

¹⁶ Письмо Роструда от 8 июня 2007 г. № 1922-6.

ства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922, предусматривает повышение сохраняемого среднего заработка при повышении в организации (филиале, структурном подразделении) тарифных ставок, окладов (должностных окладов), в трех случаях:

- если повышение произошло в расчетный период;
- если повышение произошло после расчетного периода до наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка (в данном случае — отпуск);
- если повышение произошло в период сохранения среднего заработка (т. е. в период отпуска). Таким образом, в случае повышения заработной платы конкретному работнику (а не всем работникам) размер сохраняемого среднего заработка не корректируется¹⁷.

Вопрос: Учитывается ли полевое довольствие, выплачиваемое работникам геологоразведочных, топографо-геодезических и обслуживающих их предприятий и организаций в целях компенсации повышенных расходов при выполнении работ в полевых условиях при исчислении среднего заработка?

Ответ: В соответствии с ч. 2 ст. 139 ТК РФ для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в соответствующей организации, независимо от источников этих выплат.

При этом, под оплатой труда законодатель понимает систему отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами (ст. 129 ТК РФ).

Согласно п. 2 Положения о выплате полевого довольствия работникам геологоразведочных и топографо-геодезических предприятий, организаций и учреждений Российской Федерации, утвержденного постановлением Министерства труда Российской Федерации от 15 июля 1994 г. № 56, полевое довольствие выплачивается работникам геологоразведочных, топографо-геодезических и обслуживающих их предприятий, организаций и учреждений в целях компенсации повышенных расходов при выполнении работ в полевых условиях.

В силу п. 7 названного Положения полевое довольствие не облагается налогами, не учитывается при исчислении среднего заработка и не включается в фонд потребления.

Таким образом, включение полевого довольствия в средний заработок при исчислении заработной платы за время вынужденного прогула является неправильным.

§ 2. Сохранение средней заработной платы при медицинском осмотре

Статьей 213 ТК РФ предусмотрено проведение за счет средств работодателя (руководителя бюджетного учреждения Министерства обороны Российской Федерации, воинской части) медицинских осмотров (обследований) некоторых категорий работников для определения их пригодности к поручаемой работе в целях предупреждения у них профес-

сиональных заболеваний, охраны здоровья населения и профилактики возникновения и распространения заболеваний:

Так, обязательные предварительные медицинские осмотры проводятся при поступлении на тяжелую работу и на работы с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе подземные работы), на работу, связанную с движением транспорта, а также в организации пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, лечебно-профилактические и детские учреждения и др.

Обязательные периодические медицинские осмотры проводятся (в течение трудовой деятельности, причем для лиц в возрасте до 21 года — ежегодно) для работников, занятых на вышеперечисленных работах или работах в указанных организациях. При этом, их периодичность устанавливается Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации либо другими федеральными органами исполнительной власти, а в случае необходимости — местными органами самоуправления.

Внеочередные медицинские осмотры проводятся по просьбе работников в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка за время проведения медицинского осмотра (освидетельствования).

Медицинские осмотры проводятся по правилам, установленным приказом Министерства здравоохранения и медицинской промышленности Российской Федерации «О порядке проведения предварительных и периодических медицинских осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии» от 14 марта 1996 г. № 90 и некоторыми другими подзаконными актами. Их результаты фиксируются в личных медицинских книжках работников или в иных документах.

Форма личной медицинской книжки для работников отдельных профессий, производств и организаций, деятельность которых связана с производством, хранением, транспортировкой и реализацией пищевых продуктов и питьевой воды, воспитанием и обучением детей, коммунальным и бытовым обслуживанием населения, утверждена приказом Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека «О личной медицинской книжке и санитарном паспорте» от 20 мая 2005 г. № 402 (с последующими изменениями).

Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации. В настоящее время действует утвержденный Постановлением Совета Министров — Правительства Российской Федерации «О реализации Закона Российской Федерации «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании» от 28 апреля 1993 г. № 377 Перечень медицинских противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источниками повышенной опасности.

Особые случаи проведения медицинских осмотров работникам из числа гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации предусмотрены Положением о военно-врачебной экспертизе, утвержден-

¹⁷ Письмо Роструда от 31 октября 2008 г. № 5920-ТЗ.

ным Постановлением Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2003 г. № 123.

Работник, не прошедший в установленном порядке какой-либо медицинский осмотр (обследование), подлежит безусловному отстранению от работы (недопущению к работе). Если такой осмотр работник не прошел не по своей вине, то ему производится оплата за все время отстранения как за простой (ст. 76 ТК РФ).

В соответствии с приказом министра обороны Российской Федерации от 22 июля 2000 г. № 400, которым утверждено Положение о продовольственном обеспечении Вооруженных Сил Российской Федерации на мирное время (с изменениями от 12 марта 2005 г.), работники продовольственного склада один раз в месяц проходят медицинский осмотр, а при поступлении на работу в установленном порядке сдают санитарный минимум. Кроме того, два раза в год они в обязательном порядке подлежат обследованию на бациллоносительство, гельминтоносительство и туберкулез с рентгеноскопией грудной клетки. Результаты медицинских обследований заносятся врачом (фельдшером) в личные санитарные книжки работников склада.

За время нахождения на обследовании за работниками, обязанными проходить такое обследование, сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 185 ТК РФ).

Затраты на медосмотры, которые не являются обязательными для работников, не могут быть признаны обоснованными и, как следствие, не уменьшают налоговую базу по налогу на прибыль организаций.

Расходы по проведению предварительных и периодических осмотров сотрудников не подлежат обложению налогом на доходы физических лиц (НДФЛ), единым социальным налогом, страховыми взносами на обязательное пенсионное страхование.

§ 3. Сохранение средней заработной платы при нахождении женщины в отпуске по беременности и родам, иные выплаты женщинам, имеющим детей

Отпуск для женщин по беременности и родам предусмотрен ст. 255 ТК РФ и, по существу, подразделяется на два вида:

- дородовой отпуск продолжительностью 70 или 84 (при многоплодной беременности) календарных дня до родов;
- послеродовой отпуск продолжительностью 70, 86 (при осложненных родах) или 110 (при рождении двух и более детей) календарных дней после родов.

Для женщин, постоянно проживающих (работающих) на чернобыльской территории зоны проживания с правом на отселение и в зоне отселения до переселения в другие районы, дородовой отпуск увеличен до 90 календарных дней (Закон Российской Федерации «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» от 18 июня 1992 г.).

Случаи, которые следует расценивать как осложненные роды, приводятся в Инструкции о порядке предоставления послеродового отпуска при осложненных родах Министерства здравоохранения Российской Федерации от 23 апреля 1997 г. № 01-97.

Вышеуказанный отпуск по беременности и родам (дородовой и послеродовой отпуск) в настоящее время по-прежнему исчисляется суммарно и предоставляется работающей (в том числе на сезонных либо временных работах) женщине независимо от числа дней, фактически использованных до родов. При этом, мать, родившая ребенка, имеет право на оба отпуска, в то время как работник (женщина либо мужчина), усыновивший новорожденного ребенка, согласно ст. 257 ТК РФ приобретает после этого право только на послеродовой отпуск за период со дня усыновления и до истечения 70 или 110 (при усыновлении двух и более детей) дней. Кроме того, взамен отпуска по беременности и родам усыновители новорожденных детей вправе получить отпуск такой же продолжительности. Порядок предоставления этих и иных отпусков работникам, усыновившим ребенка, утвержден Постановлением Правительства Российской Федерации «Об утверждении Порядка предоставления отпусков работникам, усыновившим ребенка» от 11 октября 2001 г. № 719 (с изменениями и дополнениями) и призван способствовать сохранению тайны усыновления. Лица, осведомленные об усыновлении ребенка (детей), обязаны сохранять тайну усыновления, и в случае ее разглашения вопреки воле усыновителя они могут быть привлечены к уголовной ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В случае усыновления ребенка (детей) обоими супругами указанные отпуска предоставляются одному из супругов по их усмотрению. Данное правило должно соблюдаться и при реализации этими лицами права на отпуск по уходу за ребенком.

Основанием для предоставления отпуска по беременности и родам является листок нетрудоспособности (его дубликат), выдаваемый лечебно-профилактическими учреждениями в соответствии с Инструкцией о порядке выдачи документов, удостоверяющих временную нетрудоспособность граждан, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и медицинской промышленности Российской Федерации от 19 октября 1994 г. № 206 и постановлением Фонда социального страхования Российской Федерации от 19 октября 1994 г. № 21 (с последующими изменениями и дополнениями). Новая форма бланка листков нетрудоспособности утверждена приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16 марта 2007 г. № 172. Листки нетрудоспособности старого образца, имеющиеся в медицинских организациях, используются наряду с бланками листков нетрудоспособности, утвержденными вышеназванным приказом.

Как установлено ст. 6 Федерального закона «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» от 19 мая 1995 г. № 81-ФЗ, в период указанного отпуска назначается и выплачивается одновременно пособие по беременности и родам: по месту работы матери — в размере среднего заработка; по месту учебы в учреждениях профессионального образования — в размере стипендии; по месту службы — в размере денежного довольствия; в органах социальной защиты населения — только женщинам, уволенным по ликвидации организации в течение 12 месяцев, предшествовавших дню признания их безработными:

- за 140 дней (70 до родов + 70 после родов) в случае обычных родов — в размере 1 400 руб. (из расчета 300 руб. в месяц);
- за 156 дней (70 до родов + 86 после родов) при осложненных родах — в размере 1 560 руб.;

— за 194 дня (84 до родов + 110 после родов) при многоплодной беременности и рождении двойни — 1 940 руб.

Пособие по беременности и родам назначается, если обращение за ним последовало не позднее шести месяцев со дня окончания отпуска по беременности и родам.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 15 июня 2007 г. № 375 утверждено Положение об особенностях исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам гражданам, подлежащим обязательному страхованию (далее — Положение). Формула для установления размера пособий проста. В основе расчетов лежит средний заработок. Чтобы его определить, следует заработок за последние 12 месяцев, предшествующих месяцу начисления пособий, разделить на количество календарных дней за те же 12 месяцев. В таблице 1 показано, какие выплаты необходимо включать в расчет среднего заработка, а какие — нет.

Таблица 1

Выплаты, которые учитываются при расчете пособий	Выплаты, которые не учитываются при расчете пособий
<p>Все виды заработной платы (оклады, начисления по тарифным ставкам, сдельным расценкам, комиссионные, проценты от выручки, зарплата в неденежной форме, денежное содержание государственных служащих, авторские гонорары штатных сотрудников СМИ).</p> <p>Надбавки и доплаты к тарифным ставкам (окладам).</p> <p>Выплаты, связанные с особыми условиями труда (климатические условия, тяжелые работы, вредные, опасные условия труда, работа в ночную смену, выходные и праздничные дни, сверхурочные).</p> <p>Премии и вознаграждения, предусмотренные системой оплаты труда.</p> <p>Другие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда</p>	<p>Отпускные за ежегодный и дополнительный отпуск.</p> <p>Оплата учебных отпусков.</p> <p>Выплаты за время командировок.</p> <p>Оплата больничных.</p> <p>Оплата отпуска по беременности и родам.</p> <p>Оплата отпуска по уходу за ребенком.</p> <p>Оплата за период, когда сотрудник находился на курсах повышения квалификации с отрывом от работы.</p> <p>Оплата за период, когда сотрудник проходил медицинский осмотр (для сфер деятельности, где медицинский осмотр обязателен).</p> <p>Оплата за другие периоды, когда сотрудник не работал, но зарплата сохранялась.</p> <p>Разовые премии (к праздникам, юбилеям и т. п.), не предусмотренные системой оплаты труда.</p> <p>Материальная помощь.</p> <p>Выплаты социального характера (оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и т. п.).</p> <p>Дивиденды, займы.</p> <p>Другие выплаты, не относящиеся к оплате труда</p>

При расчете среднемесячного заработка учитываются премии. Как следует из содержания п. 14 Положения, в расчет среднего заработка включаются те премии, которые были начислены в течение последних 12 месяцев, даже если это вознаграждение за период, который не попал в расчетный. При этом, в средний заработок начисленные премии включаются в полном размере (см. таблицу 2).

Таблица 2

Ежемесячные премии и вознаграждения	Полностью включаются в заработок того месяца, за который они начислены
Квартальные премии и вознаграждения	Полностью включаются в расчет. Необходимое условие: премия должна быть начислена в одном из месяцев расчетного периода
Годовые премии и вознаграждения	
Единовременное вознаграждение за выслугу лет (стаж работы)	
Единовременные премии за особо важное задание	

В том случае, если в расчетном периоде изменился размер оплаты труда (например, повысили заработную плату), изменение следует учесть с того дня, когда оно произошло. Производить корректировку заработка за период до повышения, как это делается при расчете отпускных, не следует.

В соответствии с Положением при расчете среднемесячного заработка из 365 дней исключаются некоторые периоды. В расчет не включаются те дни, оплата за которые не вошла в расчет заработка за 12 месяцев (см. таблицу 1). Это дни, когда сотрудник был в ежегодном и дополнительном отпусках, время учебных отпусков, командировок, дни, пропущенные по болезни. Также при расчете не учитывают период пропуска по беременности и родам, по уходу за ребенком, дополнительные оплачиваемые дни для ухода за детьми-инвалидами.

Время нахождения подлежащих государственному социальному страхованию женщин и усыновителей новорожденных детей в отпуске по беременности и родам как период получения пособия по государственному социальному страхованию в период временной нетрудоспособности согласно подп. 2 п. 1 ст. 11 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ засчитывается в страховой стаж работника, дающий право на трудовую пенсию по старости.

После окончания отпуска по беременности и родам женщине на основании ее заявления предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (ст. 256 ТК РФ), который, в свою очередь, можно подразделить на два следующих вида:

— отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет с выплатой за этот период пособия и компенсации по государственному социальному страхованию;

— отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет с выплатой за этот период компенсации, определенной действующим законодательством.

Работающие матери и усыновители новорожденных детей также по личным заявлениям могут воспользоваться (полностью или по частям) двумя вышеуказанными отпусками по уходу за ребенком (по ТК РФ они не разделяются и рассматриваются как единое целое) с выплатой за их период пособия и компенсации, определенных законодательством.

Помимо матери, родившей ребенка, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет может быть предоставлен также полностью или по частям отцу ребенка, бабушке, дедушке или другому по усмотрению семьи родственнику или опекуну, фактически осуществля-

ющему уход за ребенком. Причем все перечисленные лица в период этого отпуска вправе работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение ежемесячного пособия, установленного вышеназванным Федеральным законом.

Перечисленным выше категориям граждан предусмотрена выплата следующих компенсационных выплат и пособий:

— *ежемесячное пособие по уходу за ребенком* (ранее называлось ежемесячным пособием на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет). С 2007 г. такое пособие выплачивается не только работающим (застрахованным) гражданам, но и неработающим. Неработающие родители получают пособие в размере 1 500 руб. на первого ребенка и 3 000 руб. — на второго. Гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию, назначается пособие в размере 40 % средней заработной платы (дохода, денежного содержания), рассчитанной за 12 месяцев до наступления права на пособие (но не более 7 194 руб. 03 коп. в 2009 г. с учетом индексации).

В случае ухода за двумя и более детьми до достижения ими возраста полутора лет размер пособия суммируется. При этом, суммированный размер пособия, исчисленный исходя из среднего заработка (дохода, денежного довольствия), не может превышать 100 % размера указанного заработка (дохода, денежного довольствия), но не может быть менее суммированного минимального размера пособия (1 798,51 руб.).

При определении размера ежемесячного пособия по уходу за вторым ребенком и последующими детьми учитываются предыдущие дети, рожденные (усыновленные) матерью данного ребенка.

Продолжительность выплаты указанного пособия установлена до достижения ребенком возраста полутора лет.

В соответствии с п. 34 Положения о назначении и выплате государственных пособий гражданам, имеющим детей, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 20006 г. № 865, для назначения и выплаты ежемесячного пособия по уходу за ребенком представляются: 1) заявление о назначении этого пособия; 2) копия свидетельства о рождении ребенка; 3) справка с места работы (учебы, службы) матери о том, что она не использует отпуск по уходу за ребенком и не получает этого пособия, — только в случаях назначения данного пособия другому лицу (отцу, бабушке, дедушке и т. д.), фактически осуществляющему уход за ребенком вместо матери. Ежемесячное пособие на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, назначенное по состоянию на 31 декабря 2006 г., подлежит перерасчету с 1 января 2007 г. Тем же лицам, которые приобрели право на получение ежемесячного пособия по уходу за ребенком с 1 января 2007 г., оно с 1 января 2007 г. назначается по новым нормам.

Согласно Федеральному закону «О внесении изменений в Федеральный закон «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» от 25 октября 2007 г. № 233-ФЗ единая система государственных пособий гражданам, имеющим детей, дополнена новыми видами пособия — ежемесячным пособием на ребенка военнослужащего, проходящего военную службу по призыву, и единовременным пособием беременной жене военнослужащего, проходящего военную службу по призыву.

Право на получение единовременного пособия предоставлено беременной жене военнослужащего, срок беременности которой составляет не менее 180 дней. Размер единовременного пособия составляет 15 190 руб.

Право на ежемесячное пособие на ребенка военнослужащего, проходящего военную службу по призыву, имеет мать ребенка. Определен круг лиц, которые также имеют право на получение указанного пособия. В случае если уход за ребенком военнослужащего осуществляется одновременно несколькими лицами, право на получение ежемесячного пособия предоставляется одному из них. Ежемесячное пособие на ребенка военнослужащего выплачивается с учетом индексации в размере 6 510 руб. на каждого ребенка военнослужащего. Матери ребенка военнослужащего ежемесячное пособие на ребенка военнослужащего, проходящего военную службу по призыву, выплачивается со дня рождения ребенка, но не ранее дня начала отцом ребенка военной службы по призыву. Выплата указанного пособия прекращается по достижении ребенком военнослужащего возраста трех лет, но не позднее дня окончания отцом такого ребенка военной службы по призыву.

Названные пособия выплачиваются независимо от наличия права на иные виды государственных пособий гражданам, имеющим детей. Однако они не предоставляются матери, опекуну либо другому родственнику ребенка курсанта военного образовательного учреждения профессионального образования.

Право на единовременное пособие беременной жене военнослужащего и на ежемесячное пособие на ребенка военнослужащего возникает у лиц при призыве граждан на военную службу начиная с 1 января 2008 г.;

— *ежемесячная компенсационная выплата до достижения ребенком возраста трех лет*. По Постановлению Правительства Российской Федерации «Об утверждении Порядка назначения и выплаты ежемесячных компенсационных выплат отдельным категориям граждан» от 3 ноября 1994 г. № 1206 данная выплата назначается следующим лицам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком: матерям (отцам, усыновителям, опекунам, родственникам, фактически осуществляющим уход за ребенком) — по месту работы; матерям — по месту службы; матерям, уволенным в период отпуска по уходу за ребенком в связи с ликвидацией организации, — в органах социальной защиты населения — в размере 50 руб.;

— *ежемесячное пособие на детей до 18 лет (детям-инвалидам — бессрочно)* военнослужащих и сотрудников органов внутренних дел, погибших (пропавших без вести) в Северо-Кавказском регионе. По Постановлению Правительства Российской Федерации «О дополнительных мерах по социальной защите членов семей военнослужащих и сотрудников органов внутренних дел, непосредственно участвовавших в борьбе с терроризмом на территории Республики Дагестан и погибших (пропавших без вести) при выполнении служебных обязанностей» от 25 августа 1999 г. № 936 данное пособие назначается по месту получения пенсии по случаю потери кормильца (в органах социальной защиты населения либо в военкоматах) — в размере 200 руб.;

— *ежемесячное пособие на ребенка*. Размер, порядок назначения и выплаты названного пособия в настоящее время устанавливаются законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации. Назначение указанного пособия зависит от величины среднедушевого дохода семьи. Его исчисление производится органом, назначающим и выплачивающим ежемесячное пособие на ребенка, на основании документов о составе семьи и размере доходов каждого члена семьи, предоставленных одним из родителей (усыновителем, опеку-

ном, попечителем), имеющим право на получение ежемесячного пособия на ребенка, одновременно с заявлением о назначении ежемесячного пособия на ребенка.

Ежегодный отпуск независимо от стажа работы в организации может предоставляться женщине по ее желанию на основании ст.ст. 122 и 260 ТК РФ. Этот отпуск предоставляется в трех, а не в четырех случаях, как было ранее, — перед отпуском по беременности и родам, или непосредственно после него, или по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста. Данная гарантия при установлении очередности предоставления ежегодных отпусков ТК РФ предусмотрена исключительно для женщин и не распространяется на других субъектов этих отпусков. Для реализации каждого из указанных видов отпусков требуется личное заявление женщины.

Как определено ст. 123 ТК РФ, в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам ее работающий муж вправе при желании получить ежегодный отпуск независимо от стажа непрерывной работы в данной организации. Наряду с этим, руководитель бюджетного учреждения Министерства обороны Российской Федерации, воинской части обязан предоставить работнику в случае рождения ребенка отпуск без сохранения заработной платы длительностью до пяти календарных дней (ст. 128 ТК РФ). Помимо названного случая, работникам в этом же порядке предоставляется такой же отпуск, причем той же продолжительности, в случае регистрации брака или смерти близких родственников. По названным семейным обстоятельствам и на указанный срок работодатель обязан предоставить работнику отпуск по его письменному заявлению. В то же время по соглашению сторон или по коллективному договору в перечисленных случаях данный отпуск может предоставляться и на более длительный срок. При этом, следует учитывать, что на основании ст. 121 ТК РФ время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более семи календарных дней не включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной отпуск.

Согласно ст. 256 ТК РФ на период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность) и время пребывания работника в этом отпуске засчитывается в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения пенсии).

В связи с произведенными индексациями размеры пособий, гражданам, имеющим детей, составят на 2009 г.:

— пособие по беременности и родам, выплачиваемое женщинам, не подлежащим обязательному социальному страхованию: $300 \times 8,5 \% \times 1,85 \% \times 8,5 \% = 359,70$ руб. за месяц;

— максимальный размер пособия по беременности и родам, выплачиваемого женщинам, подлежащим обязательному социальному страхованию, — 25 390 руб. в месяц. Пособие по беременности и родам выплачивается застрахованной женщине в размере 100 % среднего заработка. Исчисление среднего заработка для определения среднего дневного заработка с 6 января 2008 г. осуществляется в порядке, установленном Постановлением Правительства Российской Федерации «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» от 24 декабря 2007 г. № 922. Указанное пособие назначается, если обращение за ним

последовало не позднее шести месяцев со дня окончания отпуска по беременности и родам;

— единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности: $300 \times 8,5 \% \times 1,85 \% \times 8,5 \% = 359,70$ руб.;

— единовременное пособие при рождении ребенка: $8\,000 \times 8,5 \% \times 1,85 \% \times 8,5 \% = 9\,592,03$ руб.;

— ежемесячное пособие по уходу за ребенком, выплачиваемое лицам, не подлежащим обязательному социальному страхованию. Минимальное (фиксированное) пособие по уходу за первым ребенком: $1\,500 \times 8,5 \% \times 1,85 \% \times 8,5 \% = 1\,798,51$ руб., за вторым и последующими детьми: $3\,000 \times 8,5 \% \times 1,85 \% \times 8,5 \% = 3\,597$ руб.

Максимальный размер ежемесячного пособия по уходу за ребенком застрахованным лицам составит: $6\,000 \times 8,5 \% \times 1,85 \% \times 8,5 \% = 7\,194,02$ руб.

В случае если указанные пособия будут выплачены с января 2009 г. без учета индексации на 1,085, то они подлежат перерасчету.

При этом, перерасчет пособия, исчисленного в размере 40 % среднего заработка, в каждом конкретном случае производится в сравнении с установленными минимальным и максимальным размерами пособия с учетом районного коэффициента;

— единовременное пособие при передаче ребенка на воспитание в семью: $8\,000 \times 8,5 \% \times 1,85 \% \times 8,5 \% = 9\,592,03$ руб.;

— единовременное пособие беременной жене военнослужащего, проходящего военную службу по призыву: $14\,000 \times 8,5 \% = 15\,190$ руб.;

— ежемесячное пособие на ребенка военнослужащего, проходящего военную службу по призыву: $6\,000 \times 8,5 \% = 6\,510$ руб.

Размер материнского капитала в 2009 г. увеличится до 299 731,25 руб. С 1 января этими деньгами можно будет погасить часть ипотечного кредита — основной долг или проценты по нему.

Указанные выше размеры приведены без учета районных коэффициентов в местностях, где они применяются.

Наиболее часто задаваемые вопросы

Вопрос: Возможно ли предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска до истечения шести месяцев непрерывной работы женщинам перед отпуском по беременности и родам?

Ответ: По общему правилу право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя.

Вместе с тем, для отдельных категорий работников ТК РФ (ст. 122) предусмотрено исключение из общего правила.

Так, до истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него. В данном случае дату ухода в ежегодный оплачиваемый отпуск работница определяет самостоятельно. Как правило, в таких случаях ежегодный отпуск «перерастает» в отпуск по беременности и родам.

Указанное право закреплено также в ст. 260 ТК РФ, в которой говорится, что перед отпуском по беременности и родам женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя.

Таким образом, для предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска в данном случае женщина должна подать заявление, приложив к нему соответствующий документ, подтверждающий беременность, а работодатель обязан такой отпуск предоставить¹⁸.

§ 4. Сохранение среднего заработка при донорстве

В соответствии со ст. 186 ТК РФ, ст.ст. 9—10 Закона Российской Федерации «О донорстве крови и ее компонентов» от 9 июня 1993 г. № 5142-I (объявлен приказом министра обороны Российской Федерации 1993 г. № 427) в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день медицинского обследования работник, являющийся донором, освобождается от работы в организации независимо от форм собственности с сохранением за ним среднего заработка за эти дни.

В случае если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха. Если кровь и ее компоненты сданы в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день, то работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха, который по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

Донору, сдавшему в течение года кровь и (или) ее компоненты в суммарном количестве, равном двум максимально допустимым дозам, предоставляются дополнительные меры социальной поддержки:

— в течение года — пособие по временной нетрудоспособности при всех видах заболеваний в размере полного заработка независимо от трудового стажа;

— первоочередное выделение по месту работы или учебы льготных путевок для санаторно-курортного лечения.

Граждане, сдавшие бесплатно кровь 40 и более раз или плазму 60 и более раз, награждаются нагрудным знаком «Почетный донор России» и имеют право на ежегодную денежную выплату в размере 6 000 руб. с индексацией (в 2008 г. — 7 522,95 руб.) и другие меры социальной поддержки, установленные Законом Российской Федерации «О донорстве крови и ее компонентов» и органами государственной власти субъектов Российской Федерации (внеочередное лечение в государственных или муниципальных организациях здравоохранения, первоочередное приобретение по месту работы или учебы льготных путевок для санаторно-курортного лечения, предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для них время года). В Москве почетным донорам предоставляется бесплатный проезд на городском транспорте, скидка на коммунальные услуги, скидка на зубопротезирование.

В рамках реализации государственной программы развития массового донорства предусмотрены различные механизмы оказания привиле-

гий действующим активным донорам. Для обеспечения должного статуса донора задействованы ресурсы государства и социально-ответственного бизнеса.

§ 5. Сохранение среднего заработка при служебной командировке

Во многих бюджетных учреждениях Министерства обороны Российской Федерации, воинских частях гражданского персонала за время командировок выплачивают обычную заработную плату, не трата времени на расчет среднего заработка. Это не соответствует ст. 167 ТК РФ, согласно которой при направлении работника в командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка. Несоблюдение данного требования может привести к налоговому правонарушению и соответственно привлечению должностных лиц организации к налоговой ответственности.

Средний заработок за дни служебной командировки определяется по правилам, установленным ст. 139 ТК РФ и вышеназванным Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы. Для всех случаев определения размера средней заработной платы, предусмотренных ТК РФ, устанавливается единый порядок ее исчисления (ст. 139). Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в организации, за исключением сумм материальной помощи. При любом режиме работы средняя заработная плата работника рассчитывается исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты. При исчислении среднего заработка за время служебной командировки определяется средний дневной заработок работника, который рассчитывается путем деления суммы фактически начисленной заработной платы за расчетный период на количество фактически отработанных в данном расчетном периоде рабочих дней (часов).

Сумма среднего заработка за время служебной командировки определяется путем умножения среднего дневного заработка на количество рабочих дней по графику по основному месту работы, приходящихся на период служебной командировки.

В коллективном договоре могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета среднего заработка, если это не ухудшает положение работника (ст. 139 ТК РФ).

Для расчета среднего заработка *при служебной командировке* необходимо:

- 1) определить границы периода служебной командировки (день выезда и день прибытия);
- 2) установить количество рабочих дней по графику работы сотрудника, приходящихся на период служебной командировки;
- 3) исчислить среднедневной заработок работника за дни служебной командировки.

Таким образом, основной принцип исчисления среднего заработка: его суммы определяются исходя из заработка работника за расчетный период. Необходимо только правильно определить этот расчетный период и момент выплаты среднего заработка (ст. 139 ТК РФ).

¹⁸ Письмо Роструда от 18 марта 2008 г. № 659-6-0.

Что следует понимать под моментом выплаты? Например, работник организации был в командировке с 3 по 7 июля. Выдача заработной платы в организации производится 5 августа. Суммы начисленного командированному работнику среднего заработка относятся к расходам на оплату труда (п. 6 ст. 255 НК РФ). Зарплата сотруднику организации должна начисляться и выплачиваться за конкретный отчетный период, которым по общему правилу является календарный месяц, поэтому периодом для исчисления среднего заработка следует признавать 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого работник был в командировке.

Пример. Работник организации направлен в служебную командировку в период с 17 по 26 июля 2008 г. На период командировки приходится восемь рабочих дней по графику работы работника. Для расчета среднего заработка за дни служебной командировки принимается расчетный период 12 календарных месяцев, предшествующих июлю 2006 г., т. е. период с 1 июля 2007 г. по 30 июня 2008 г. Предположим, что в расчетном периоде работник отработал 200 дней, за которые начислена заработная плата в общей сумме 400 000 руб. Среднедневной заработок составит 2 000 руб. (400 000 руб. : 200 дней). Сумма среднего заработка за дни служебной командировки составит 16 000 руб. (2 000 руб. x 8 дней).

В некоторых случаях текущая заработная плата может быть выше среднего заработка, исчисленного в установленном порядке, но если работнику, направленному в служебную командировку, произведут выплату в размере заработной платы за дни нахождения в командировке, это будет противоречить положениям трудового законодательства. Таким образом, работнику за дни нахождения в служебной командировке необходимо выплачивать среднюю заработную плату¹⁹.

Однако, как следует из ст. 139 ТК РФ, организацией в коллективном договоре или в локальном нормативном акте могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников²⁰.

Порядок оплаты командировок должен быть оформлен приказом руководителя бюджетного учреждения Министерства обороны Российской Федерации, воинской части или же отражен в коллективном договоре.

Наиболее часто задаваемые вопросы

Вопрос: Обязана ли организация выплачивать работнику суточные за все дни его нахождения в командировке вне зависимости от фактического выполнения работником трудовой функции в случае, если простой произошел по вине работника?

Ответ: При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

Согласно Положению об особенностях направления работников в служебные командировки, утвержденному Постановлением Правительства Российской Федерации «Об особенностях направления работников в служебные командировки» от 13 октября 2008 г. № 749 команди-

рованному работнику возмещаются расходы по найму жилого помещения и проезду к месту командировки и обратно к месту постоянной работы, а также выплачиваются суточные.

При этом, суточные выплачиваются командированному работнику за каждый день нахождения в командировке, включая выходные и праздничные дни, а также дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути.

Простоем признается временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера. Простой может иметь место по вине работодателя, работника, а также по причинам, не зависящим от них.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

Учитывая то, что суточные не являются вознаграждением за труд, т. е. не относятся к заработной плате, а носят компенсационный характер, а выплата суточных вышеуказанными нормативными правовыми актами не ставится в какую-либо зависимость от фактического выполнения работником трудовой функции, работнику следует выплачивать суточные за все дни его нахождения в командировке.

§ 6. Порядок и сроки выплаты заработной платы

Правило ст. 136 ТК РФ о выплате заработной платы не реже чем каждые полмесяца, является обязательным. Поэтому ни заявления работников, написанные по просьбе руководителя бюджетного учреждения Министерства обороны Российской Федерации, воинской части о выплате заработной платы один раз в месяц, ни подобные условия, внесенные в трудовые, коллективные договоры, не дают работодателю права для нарушения трудового законодательства. Кроме того, обязанность выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца часто понимают как обязанность выплачивать заработную плату не реже чем два раза в месяц. Но это не совсем правильно. Полмесяца — это около 15 дней. Не реже чем каждые полмесяца — это не реже чем каждые 15 дней.

Например, положением об оплате труда организации установлено, что заработная плата выдается работнику 3-го и 17-го числа каждого месяца. В этом случае с 17-го числа текущего месяца до 3-го числа следующего месяца пройдет более 15 дней, что не соответствует требованиям ч. 6 ст. 136 ТК РФ.

Или, например, положением об оплате труда организации установлено, что заработная плата выдается работнику 2-го и 17-го числа каждого месяца. В этом случае со 2-го числа до 17-го числа текущего месяца и с 17-го числа текущего месяца до 2-го числа следующего месяца пройдет не более 15 дней, что соответствует требованиям ч. 6 ст. 136 ТК РФ.

Следует обратить внимание на то, что два раза в месяц работник должен получать заработную плату именно за отработанное время. Таким образом, выплата заработной платы хотя и два раза в месяц, но с опозданием более чем на полмесяца также противоречит трудовому законодательству.

Например, коллективным договором, действующим в учреждении, установлено, что заработная плата выплачивается 15-го и 30-го числа следующего за отчетным месяца. В результате плату за отработанное время работник получает через полтора месяца. Положения коллективного

¹⁹ Письмо Роструда от 5 февраля 2007 г. № 275-6-0.

²⁰ Письмо Министерства финансов Российской Федерации от 30 ноября 2007 г. № 03-03-06/2/197.

договора в этой части не соответствуют трудовому законодательству и не подлежат применению в силу ч. 2 ст. 8 ТК РФ.

Согласно письму Федеральной службы по труду и занятости от 1 марта 2007 г. № 472-6-0 иные сроки выплаты заработной платы (в отличие от указанных в ст. 136 ТК РФ) могут быть установлены отдельным категориям работников только федеральным законом.

Таким образом, выплата заработной платы один раз в месяц является нарушением трудового законодательства.

За нарушение законодательства о труде предусмотрена административная ответственность. Так, в соответствии со ст. 5.27 КоАП РФ за нарушение трудового законодательства предусмотрена административная ответственность в виде штрафа:

- на должностных лиц в размере от 500 до 5 000 руб.;
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, — от 500 до 5 000 руб. или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток;
- на юридических лиц — от 30 000 до 50 000 руб. или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток.

За повторное аналогичное правонарушение руководитель может быть подвергнут дисквалификации на срок от одного года до трех лет. При этом, следует иметь в виду, что заявление работника о согласии получать заработную плату один раз в месяц не освобождает работодателя от ответственности.

Выплата заработной платы работникам производится, как правило, в месте выполнения ими работ (ст. 136 ТК РФ).

При увольнении выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете (ст. 140 ТК РФ).

В ст. 142 ТК РФ установлена материальная ответственность командира части (работодателя) за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Однако в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны и безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, в правоохранительных органах приостановка работы не допускается.

Наиболее часто задаваемые вопросы

Вопрос: Правомерны ли требования судебного пристава-исполнителя об удержании из заработной платы работника организации в размере 50 %; об ознакомлении работника с исполнительным документом?

Ответ: Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 %, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, — 50 % заработной платы, причитающейся работнику.

В соответствии со ст. 99 Федерального закона «Об исполнительном производстве» от 2 октября 2007 г. № 229-ФЗ (с последующими изменениями) при исполнении исполнительного документа с должника может быть удержано не более 50 % заработной платы и иных доходов до полного погашения взыскиваемых сумм.

Таким образом, требование судебного пристава-исполнителя об удержании из заработной платы 50 % соответствует законодательству. Заявления работника не требуется. Однако работника следует ознакомить под роспись с исполнительным документом²¹.

Вопрос: Является ли выплата работникам заработной платы в меньшем размере, чем другим работникам, в связи с отказом подписать трудовые договоры с ограниченным сроком нарушением трудового законодательства?

Ответ: Согласно ст. 37 Конституции Российской Федерации каждый гражданин имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

Данное положение установлено также ст.ст. 3 и 132 ТК РФ. В соответствии с законом оплата труда каждого работника зависит от его личного трудового вклада и качества труда и максимальным размером не ограничивается. Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда.

Реализация закрепленного в Конституции Российской Федерации права на вознаграждение за труд в условиях рыночной экономики предполагает возможность сторон трудового соглашения самостоятельно определять размер оплаты труда. В качестве критериев для определения размера оплаты труда указываются в соответствии с законом количество затраченного работником труда (личный трудовой вклад) и его качество, определяемое квалификацией работника и сложностью выполняемой им работы. При этом, признается право каждого на вознаграждение, обеспечивающее как минимум всем трудящимся справедливую заработную плату и равное вознаграждение за труд равной ценности без какого бы то ни было различия.

Выплата работникам заработной платы в меньшем размере, чем другим работникам, выполняющим ту же работу, только потому, что они не подписали индивидуальные трудовые договоры с ограниченным сроком действия, является одним из видов дискриминации в оплате за равный труд и нарушает конституционные права граждан.

§ 7. Удержания из заработной платы работника

В соответствии со ст. 138 ТК РФ предусматриваются удержания из заработной платы, которые производятся по распоряжению руководителя бюджетного учреждения Министерства обороны Российской Феде-

²¹ Письмо Роструда от 19 декабря 2007 г. № 5204-6-0.

рации, воинской части. Сюда не входят удержания, которые осуществляются для государства: налоги, взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации, штрафы и т. д. Кроме того, удержания из заработной платы могут производиться в целях обеспечения выполнения обязательств работников-граждан перед третьими лицами (алименты и иные выплаты по исполнительным документам).

В соответствии со ст. 138 ТК РФ и ст. 99 Федерального закона «Об исполнительном производстве» от 21 июля 1997 г. № 119-ФЗ при каждой выплате заработной платы общий размер всех удержаний не может превышать 20 %, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, — 50 % заработной платы, причитающейся к выплате работнику. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником должно быть сохранено 50 % заработка.

Указанные ограничения не распространяются на удержания из заработной платы при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью, возмещении вреда в связи со смертью кормильца и возмещении ущерба, причиненного преступлением. В этих случаях размер удержаний из заработной платы и иных доходов должника-гражданина не может превышать 70 %.

Расходы по пересылке денежных средств, относящиеся к расходам по исполнению, включаются в указанные выше 50 и 70 %, поскольку размер удержаний не может их превышать (см. письмо Департамента судебных приставов Министерства юстиции Российской Федерации от 26 марта 1998 г. № 06-568).

В соответствии со ст. 101 вышеназванного Федерального закона взыскание не может быть произведено на следующие виды доходов:

- 1) денежные суммы, выплачиваемые в возмещение вреда, причиненного здоровью;
- 2) денежные суммы, выплачиваемые в возмещение вреда в связи со смертью кормильца;
- 3) денежные суммы, выплачиваемые лицам, получившим увечья (ранения, травмы, контузии) при исполнении ими служебных обязанностей, и членам их семей в случае гибели (смерти) указанных лиц;
- 4) компенсационные выплаты за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов гражданам, пострадавшим в результате радиационных или техногенных катастроф;
- 5) компенсационные выплаты за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов гражданам в связи с уходом за нетрудоспособными гражданами;
- 6) ежемесячные денежные выплаты и (или) ежегодные денежные выплаты, начисляемые в соответствии с законодательством Российской Федерации отдельным категориям граждан (компенсация проезда, приобретения лекарств и др.);
- 7) денежные суммы, выплачиваемые в качестве алиментов, а также суммы, выплачиваемые на содержание несовершеннолетних детей в период розыска их родителей;

8) компенсационные выплаты, установленные законодательством Российской Федерации о труде, и др.

§ 8. Выплата работнику выходного пособия

Для материального обеспечения работника в период прекращения трудового договора ему может выплачиваться выходное пособие.

Трудовым законодательством предусмотрены следующие *размеры выходного пособия*:

а) работникам предприятий или объектов, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях, высвобожденным в связи с ликвидацией предприятий или объектов, а также по сокращению численности или штата, выплачивается средняя заработная плата в период шестимесячного срока их трудоустройства (п. 4 ст. 7 Закона Российской Федерации «О закрытом административно-территориальном образовании» от 14 июля 1992 г.);

б) при увольнении с гражданской службы в связи с реорганизацией государственного органа или изменением его структуры, ликвидацией государственного органа либо сокращением должностей гражданской службы гражданскому служащему выплачивается компенсация в размере четырехмесячного денежного содержания. При этом, выходное пособие не выплачивается (п. 9 ст. 31 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ);

в) работникам, высвобождаемым при ликвидации организаций по добыче (переработке) угля, сверх установленных законодательством выходного пособия, других льгот и компенсаций Федеральным законом «О государственном регулировании в области добычи и использования угля, об особенностях социальной защиты работников организаций угольной промышленности» от 20 июня 1996 г. № 81-ФЗ предусмотрены дополнительные выплаты;

г) в соответствии с п. 5 Постановления Совета Министров РСФСР «Об усилении социальной защищенности военнослужащих, проходящих службу на территории РСФСР» от 5 ноября 1991 г. № 585 супруге(у) военнослужащего(ей) выходное пособие выплачивается в размере двухмесячной заработной платы в случаях, когда расторжение ей (им) трудового договора обусловлено переводом военнослужащего(ей) к новому месту военной службы в другую местность. Пособие выплачивается на основании заявления супруги(а) военнослужащего(ей), приказа (выписки из приказа) о переводе военнослужащего(ей) к новому месту военной службы в другую местность, справки о среднем заработке супруги(а) и заверенной в установленном порядке выписки из трудовой книжки супруги(а) при наличии в ней записи о причине ее (его) увольнения с работы — по собственному желанию в связи с переводом супруга(и) к новому месту военной службы в другую местность. Локальными нормативными актами, действующими в воинской части (военной организации), могут устанавливаться повышенные размеры льгот и компенсаций высвобождаемым работникам;

д) в размере не ниже трех средних месячных заработков работника в случае расторжения трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника организации (ст. 181 ТК РФ). Выплата выходного пособия и сохраняемого среднего заработка производится по прежнему месту работы;

е) в размере средней заработной платы при увольнении в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников. При увольнении по указанным основаниям за работником также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка;

ж) в размере среднего месячного заработка работнику, увольняемому из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации. За работником также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанным работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен;

з) в размере не менее двухнедельной средней заработной платы при прекращении трудового договора по таким основаниям, как:

— отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);

— призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

— восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

— отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);

— признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

— отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);

и) в размере двухнедельного среднего заработка при прекращении трудового договора с работником, занятым на сезонных работах, в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников (ст. 296 ТК РФ).

Случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора с работодателем — физическим лицом выходного пособия и других компенсационных выплат определяются трудовым договором.

Выходное пособие при увольнении не выплачивается работнику, заключившему трудовой договор на срок до двух месяцев, если иное не установлено коллективным договором или трудовым договором (ст. 292 ТК РФ).

Выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка и сохраняемого среднего месячного заработка производится работодателем по прежнему месту работы за счет средств этого работодателя.

Увольнение с работы оформляется приказом или распоряжением работодателя. В день увольнения работодатель обязан произвести с работником окончательный расчет и выдать ему трудовую книжку. По письменному заявлению работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенные копии документов, связанных с работой.

При увольнении трудовая книжка выдается работнику не позднее дня увольнения (т. е. последнего дня работы). При задержке расчета и выдачи трудовой книжки по вине работодателя работнику выплачивается средний заработок за время вынужденного прогула (ст. 395 ТК РФ).

Глава 4. Иные выплаты гражданскому персоналу Вооруженных Сил Российской Федерации

§ 1. Компенсационные выплаты за неиспользованный отпуск

Статьей 122 ТК РФ определена обязанность работодателя по ежегодному предоставлению работнику оплачиваемого отпуска продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ). Перенос отпуска на следующий год допускается (по соглашению сторон) только в исключительных случаях (в частности, когда уход работника в отпуск в текущем году может негативно отразиться на деятельности организации). При этом, дни перенесенного отпуска работник должен использовать не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который предоставляется отпуск.

С 6 октября 2006 г. вступили в силу изменения в ТК РФ, внесенные Федеральным законом от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ. Одним из важных изменений является и уточнение порядка выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска. Оно особенно актуально для тех, кто несколько лет не был в очередном ежегодном оплачиваемом отпуске в связи с производственной необходимостью. В настоящее время действуют следующие правила выплаты компенсации за неиспользованный отпуск:

- часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией;

- при суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части;

- не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного и дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты при увольнении).

Таким образом, с момента вступления в силу новой редакции ТК РФ работодатель в случае переноса отпуска за текущий год обязан будет на следующий год отправить работника отдыхать не менее чем на 56 дней. А если работник не был в отпуске два года, то в третьем году его следует отправить отдыхать как минимум на 84 дня и т. д. Иными словами, компенсировать деньгами отпуска за прошедшие годы невозможно.

Сумма компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (в том числе для организаций, применяющих суммированный учет рабочего времени) рассчитывается следующим образом: средний дневной (часовой) заработок за расчетный период умножается на количество дней (часов) отпуска, не использованных за время работы в организа-

ции. Расчет среднего дневного (часового) заработка для выплаты компенсации за неиспользованный отпуск производится по правилам, установленным ст. 139 ТК РФ и Положением об исчислении средней заработной платы, и исчисляется за последние 12 календарных месяцев (если иной расчетный период не предусмотрен коллективным договором путем деления суммы фактически начисленной заработной платы на расчетное количество дней (фактически отработанных часов) за расчетный период.

Самый распространенный случай, когда за неиспользованный отпуск выдается денежная компенсация, — это увольнение работника. При увольнении работнику по его заявлению могут быть предоставлены и все не использованные им отпуска (и основной, и дополнительный). Днем увольнения работника в этом случае будет считаться последний день его отпуска. При изложенной ситуации оплачивается предоставленный работнику отпуск, и соответственно компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении не выплачивается.

ТК РФ предусматривает конкретный порядок подсчета дней неиспользованного отпуска только для работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, — в соответствии со ст. 291 ТК РФ компенсация им выплачивается из расчета два рабочих дня за месяц работы. Для остальных категорий работников такой расчет не установлен.

Общепринятым является следующий вариант расчета. Если работник проработал в организации 12 месяцев, в которые входит и сам отпуск (ст. 121 ТК РФ), то ему полагается ежегодный отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Другими словами, полная компенсация выплачивается работнику, проработавшему у работодателя 11 месяцев. Если увольняющийся работник не отработал период, который дает право на полную компенсацию неиспользованного отпуска, компенсация выплачивается пропорционально дням отпуска за отработанные месяцы.

При исчислении стажа работы, который дает право на компенсацию за отпуск при увольнении, отработанное время, составляющее менее половины месяца, исключаются из расчета, а время, составляющее более половины месяца, округляется до полного месяца.

Следует обратить внимание на то, что компенсацию за неиспользованный отпуск, даже если она выплачивается в связи с увольнением работника, включают в состав доходов работника при исчислении налога на доходы физических лиц (НДФЛ). При выплате компенсации за неиспользованный отпуск работодатель обязан исчислить и уплатить НДФЛ с этой суммы (п. 3 ст. 217 НК РФ). Денежная компенсация взамен отпуска, превышающего 28 календарных дней, выплачиваемая по заявлению работника и не связанная с увольнением, как правило, выплачивается вместе с заработной платой за соответствующий месяц (п. 3 ст. 226 НК РФ).

Компенсация выплачивается в размере среднего заработка за 2,33 дня (28 дней : 12 месяцев) за каждый месяц работы.

Пример 1. Сотрудник проработал в организации 10 месяцев. При увольнении ему предусмотрена выплата компенсации за 23,3 дня (2,33 дня x 10 месяцев). Если бы он проработал 11 месяцев, то получил бы компенсацию за полный месяц — 28 календарных дней.

Таким образом, 11-й месяц работы дает сотруднику право на получение компенсации за 4,7 дня (28 – 23,3).

Некоторые организации используют другой способ расчета, который отражают в коллективном договоре (или положении об оплате труда). Так как рабочий год делится примерно на 11 месяцев работы и 1 месяц отпуска, ежемесячно работник «зарабатывает» право на отпуск в размере 2,55 дня (28 дней : 11 месяцев). С точки зрения математики такой способ расчета является более правильным и не ухудшает условия выплаты компенсаций за неиспользованный отпуск при увольнении работников. Однако его применение приведет к увеличению расходов на оплату труда, а это, скорее всего, будет расценено проверяющими органами как занижение налоговой базы по налогу на прибыль. Если возникнут разногласия с налоговыми органами, то отстаивать свою позицию придется только в суде.

При увольнении работника расчет причитающихся ему выплат (в том числе и компенсации за неиспользованный отпуск) производится в унифицированной форме № Т-61 «Записка-расчет при прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)». Расчет компенсации за неиспользованный отпуск производится следующим образом:

1) определяется сумма фактически начисленной заработной платы за расчетный период. В нее включаются: должностной оклад работника, премия по итогам работы за год, месячные, квартальные премии, поделенные на количество месяцев в расчетном периоде (12, 3);

2) рассчитывается средний дневной заработок за расчетный период;

3) определяется количество дней отпуска, которые остались неиспользованными (следует помнить, что отпуск работнику предоставляется за отработанное им время, а не за календарный год). Исчисление срока, который дает право на предоставление отпуска, начинается с даты, когда работник приступил к работе, а не с начала календарного года;

4) рассчитывается компенсация за неиспользованный отпуск: средний дневной заработок следует умножить на количество дней неиспользованного отпуска.

Статья 126 ТК РФ разрешает работодателю по соглашению с работником заменить последнему часть отпуска, превышающую 28 календарных дней, денежной компенсацией. При этом, компенсировать деньгами основной отпуск за текущий год нельзя (письмо Министерства финансов Российской Федерации от 8 февраля 2006 г. № 03-05-02-04/13).

§ 2. Компенсационные выплаты, связанные с переездом на работу в другую местность

Указанные выплаты вызваны необходимостью для работника нести расходы в связи с переездом к новому месту работы и устройством на новом месте.

Конкретные размеры возмещения расходов в рассматриваемом случае определяются соглашением сторон трудового договора, но не могут быть ниже размеров, установленных:

— Постановлением Правительства Российской Федерации «О размерах возмещения организациями, финансируемыми за счет средств федерального бюджета, расходов работникам в связи с их переездом на работу в другую местность» от 2 апреля 2003 г. № 187;

— Постановлением Правительства Российской Федерации от 11 августа 2007 г. № 514, которым утверждены Правила возмещения расхо-

дов, связанных с переездом федерального государственного гражданского служащего и членов его семьи в другую местность при переводе федерального государственного гражданского служащего в другой федеральный государственный орган;

— Постановлением Совета Министров СССР «О гарантиях и компенсациях при переезде на работу в другую местность» от 15 июля 1981 г. № 677 (с изменениями от 12 июня 1989 г.), которое применяется в части, не противоречащей ТК РФ.

Поскольку гражданский персонал бюджетных учреждений Министерства обороны Российской Федерации, воинских частей трудится в организациях, финансируемых из федерального бюджета, то в случае переезда на работу в другую местность на него распространяется действие Постановления Правительства Российской Федерации «О размерах возмещения организациями, финансируемыми за счет средств федерального бюджета, расходов работникам в связи с их переездом на работу в другую местность» от 2 апреля 2003 г. № 187, которым предусмотрено возмещение следующих расходов:

а) расходы по переезду работника и членов его семьи (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями) — в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда:

— железнодорожным транспортом — в купейном вагоне скорого фирменного поезда;

— водным транспортом — в каюте V группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте II категории речного судна всех линий сообщения, в каюте I категории судна паромной переправы;

— воздушным транспортом — в салоне экономического класса;

— автомобильным транспортом — в автотранспортном средстве общего пользования (кроме такси).

При отсутствии проездных документов, подтверждающих произведенные расходы, возмещение осуществляется в размере минимальной стоимости проезда:

— железнодорожным транспортом — в плацкартном вагоне пассажирского поезда;

— водным транспортом — в каюте X группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте III категории речного судна всех линий сообщения;

— автомобильным транспортом — в автобусе общего типа;

б) расходы по провозу имущества железнодорожным, водным и автомобильным транспортом (общего пользования) в количестве до 500 килограммов на работника и до 150 килограммов на каждого переезжающего члена его семьи — в размере фактических расходов, но не выше тарифов, предусмотренных для перевозки грузов (грузобагажа) железнодорожным транспортом.

При отсутствии указанных видов транспорта возмещаются расходы по провозу имущества воздушным транспортом от ближайшей к месту работы железнодорожной станции или от ближайшего морского либо речного порта, открытого для навигации в данное время.

Транспортные расходы не подлежат возмещению в случае, если работодатель предоставляет работнику соответствующие средства передвижения;

в) расходы по обустройству на новом месте жительства: на работника — в размере месячного должностного оклада (месячной тарифной ставки) по новому месту его работы и на каждого переезжающего члена его семьи — в размере одной четвертой должностного оклада (одной четвертой месячной тарифной ставки) по новому месту работы работника;

г) выплата работнику суточных — в размере 100 руб. за каждый день нахождения в пути следования к новому месту работы.

В случае если заранее невозможно точно определить размер подлежащих возмещению расходов в связи с переездом работника на работу в другую местность, ему по предварительной договоренности с работодателем выдается аванс.

Расходы по переезду членов семьи работника и по провозу их имущества, а также по обустройству их на новом месте жительства возмещаются в том случае, если они переезжают на новое место жительства работника до истечения одного года со дня фактического предоставления жилого помещения.

Возмещение расходов в вышеуказанных размерах осуществляется организациями, в которые переводятся, направляются или принимаются на работу работники, в пределах ассигнований, выделенных этим организациям из федерального бюджета на реализацию мероприятий, связанных с переездом работников на работу в другую местность, либо (в случае использования указанных ассигнований в полном объеме) за счет экономии средств, выделенных из федерального бюджета на содержание организации.

Работник обязан вернуть полностью средства, выплаченные ему в связи с переездом на работу в другую местность, в случае:

— если он не приступил к работе в установленный срок без уважительной причины;

— если он до окончания срока работы, определенного трудовым договором, а при отсутствии определенного срока — до истечения одного года работы уволился по собственному желанию без уважительной причины или был уволен за виновные действия, которые в соответствии с законодательством Российской Федерации явились основанием прекращения трудового договора.

Работник, который не явился на работу или отказался приступить к работе по уважительной причине, обязан вернуть выплаченные ему средства за вычетом понесенных расходов по переезду его и членов его семьи, а также по провозу имущества.

Следует иметь в виду, что для граждан, переселяющихся для работы в сельскую местность, льготы и перечни субъектов Российской Федерации, на территориях которых действуют льготы по переселению, установлены Постановлением Правительства Российской Федерации «О льготах для граждан, переселяющихся для работы в сельскую местность» от 25 мая 1994 г. № 533 (с изменениями и дополнениями).

§ 3. Компенсационные выплаты работникам в период учебного отпуска

Действующее законодательство о труде предусматривает систему гарантий и компенсаций для граждан, совмещающих работу с обучением как непосредственно на производстве, так и в различных образовательных учреждениях. В связи с профессиональным обучением гарантии и компенсации предусмотрены работникам при совмещении ими работы с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования и общеобразовательных учреждениях, а также работникам, направленным для повышения квалификации. В упорядоченном виде гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, полностью приведены в гл. 26, 31 и 32 ТК РФ. В ст. 87 ТК РФ регламентированы гарантии и компенсации работникам, направленным работодателем для повышения квалификации с отрывом от работы. В некоторых других статьях ТК РФ изложены отдельные особенности условий труда работников, связанные с их профессиональным обучением. Между тем следует сразу отметить, что каких-либо особенностей в правовом регулировании этих гарантий и компенсаций для гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации ТК РФ не содержит, в связи с чем на него распространяются общие нормы трудового законодательства, регулирующие порядок совмещения работы с обучением.

Предусмотренные ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, могут быть конкретизированы и расширены в коллективном договоре организации, соглашениях, а также в трудовом договоре, заключаемом с работником.

Общие права и обязанности сторон трудового договора, возникающие в связи с профессиональным обучением работников, закреплены нормами гл. 31 ТК РФ и рядом других статей данного Кодекса. В соответствии с их положениями руководителю бюджетного учреждения Министерства обороны Российской Федерации, воинской части предоставляются определенные права, а именно: определять необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд (ст. 196 ТК РФ); проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости — в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (ст. 196 ТК РФ); определять с учетом мнения представительного органа работников формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ) и др.

Действующим законодательством предусмотрены следующие компенсации работникам, совмещающим работу с обучением:

а) *гарантии и компенсации работникам в период ученичества на производстве*. В период ученичества работников непосредственно на производстве без отрыва их от работы возможны следующие виды профессионального обучения:

— переподготовка и обучение работников вторым профессиям — обучение работников, уже имеющих профессию, в целях получения новой;

— повышение квалификации работников — профессиональное обучение, направленное на совершенствование профессиональных знаний, навыков и умений по имеющейся профессии.

Повышение квалификации сотрудников может осуществляться и с отрывом от производства в сторонних учебных учреждениях и организациях, что не имеет никакого отношения к ученичеству. В ст. 198 ТК РФ не содержится прямого запрета на подготовку непосредственно в бюджетном учреждении Министерства обороны Российской Федерации, воинской части новых работников из числа гражданского персонала, который при приеме на работу не имел какой-либо профессии. Такая подготовка признается одним из видов профессионального обучения. Однако в настоящее время такое профессиональное обучение предпочтительнее осуществлять в рамках гражданско-правового договора об ученичестве, т. е. перед приемом граждан на работу по трудовому договору в данную воинскую часть.

Организационные формы вышеуказанного бесплатного для работников профессионального обучения на производстве или ученичества могут быть различными — индивидуальное, бригадное, курсовое и т. д., но в любом случае основанием для них является заключенный между работником и работодателем ученический договор.

Согласованное сторонами содержание договора может быть изменено только по соглашению сторон.

Отдельные статьи ТК РФ (ст.ст. 203 и 204) посвящены времени и оплате ученичества. Ученикам в период ученичества выплачивается стипендия, размер которой определяется ученическим договором и зависит от получаемой профессии, специальности, квалификации, но в любом случае не может быть ниже минимального размера оплаты труда, т. е. с 1 января 2009 г. 4 330 руб.

В случае если ученик по окончании ученичества без уважительных причин не выполняет свои обязательства по договору, в том числе не приступает к работе, он по требованию работодателя возвращает ему полученную за время ученичества стипендию, а также возмещает другие понесенные работодателем расходы в связи с ученичеством;

б) *гарантии и компенсации работникам, направленным работодателем для повышения квалификации.* Повышение квалификации и профессиональная переподготовка специалистов организаций (в том числе высвобождаемых работников, незанятого населения и безработных граждан), подготовка их к выполнению новых трудовых функций проводятся образовательными учреждениями высшего и среднего профессионального образования, которые, наряду с основными образовательными программами, могут реализовывать дополнительные профессиональные образовательные программы. Названные дополнительные программы осуществляют создаваемые для этих целей структурные подразделения дополнительного профессионального образования специалистов, к которым относятся:

— в образовательных учреждениях высшего профессионального образования:

факультеты (центры на правах факультетов) повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалистов;

межотраслевые региональные центры повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалистов:

курсы повышения квалификации специалистов;

— в образовательных учреждениях среднего профессионального образования:

отделения повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалистов;

курсы повышения квалификации специалистов.

Работники, зачисленные на обучение в указанные подразделения соответствующим приказом руководителя образовательного учреждения, называются слушателями. На время обучения слушателю выдается справка, свидетельствующая о сроках его пребывания на учебе в данном образовательном учреждении.

В соответствии со ст. 187 ТК РФ при направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы ему предоставляются следующие гарантии и компенсации:

1) за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы;

2) ему производится оплата командировочных расходов — при направлении для повышения квалификации в другую местность.

Все указанные выплаты производятся за счет работодателя.

Сохраняемая средняя заработная плата исчисляется по правилам ст. 139 ТК РФ, применяемым во всех случаях определения ее размера.

Оплата командировочных расходов осуществляется в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки;

г) *гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования.* Таким работникам установлены следующие гарантии и компенсации:

1. На каждом курсе обучения предоставляются оплачиваемые учебные отпуска на период прохождения промежуточной аттестации (для выполнения лабораторных работ, сдачи зачетов и экзаменов, установочных занятий):

1) обучающимся на 1-м и 2-м курсах по заочной, очно-заочной (вечерней) формам обучения:

а) в образовательных учреждениях среднего профессионального образования — продолжительностью по 30 календарных дней;

б) в образовательных учреждениях высшего профессионального образования — продолжительностью по 40 календарных дней. Если освоение основных образовательных программ высшего профессионального образования производится в сокращенные сроки, то продолжительность этого отпуска на 2-м курсе составляет 50 календарных дней;

2) обучающимся на 3-м и последующих курсах независимо от указанных форм обучения:

а) в образовательных учреждениях среднего профессионального образования — по 40 календарных дней;

б) в образовательных учреждениях высшего профессионального образования — по 50 календарных дней;

3) на период сдачи итоговых государственных экзаменов в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования — один месяц;

4) на период подготовки и защиты выпускной квалификационной (дипломной) работы со сдачей итоговых государственных экзаменов в образовательных учреждениях высшего профессионального образования — четыре месяца, а в образовательных учреждениях среднего профессионального образования — два месяца.

Исходя из вышеуказанной продолжительности учебных отпусков, предоставляемых в целях прохождения промежуточной аттестации обучающихся работников, и количества экзаменационных сессий по учебному плану, руководство образовательных учреждений самостоятельно рассчитывает длительность каждой такой аттестации (одной либо двух) в течение каждого учебного года. В зависимости от этого период предполагаемого нахождения работника в учебном отпуске сообщается работодателю деканатом учебного заведения в справке-вызове, направляемой по месту жительства работника. Реальное время нахождения работника в образовательном учреждении позднее подтверждается отрывной частью этой справки, которая называется справкой-подтверждением. По прибытии из учебного отпуска она представляется работником работодателю (командиру воинской части, руководителю военной организации).

Как уже указывалось, по соглашению работника и работодателя допускается присоединение ежегодного отпуска к перечисленным учебным отпускам (ч. 2 ст. 177 ТК РФ).

2. Оплата проезда за счет работодателя (бюджетного учреждения Министерства обороны Российской Федерации, воинской части) один раз в учебном году к месту нахождения заочного образовательного учреждения и обратно.

Работники, совмещающие работу с обучением на заочных отделениях (факультетах) образовательных учреждений среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, имеют право на оплату такого проезда в оба конца в размере 50 % стоимости проезда.

Во всех указанных случаях расходы по проезду возмещаются обучающимся в порядке, предусмотренном законодательством для компенсации таких же расходов при служебных командировках.

Следует отметить, что ТК РФ не предусмотрена компенсация обучающимся работникам расходов, связанных с проездом к месту нахождения учебного заведения в целях защиты выпускной квалификационной (дипломной) работы или сдачи государственных экзаменов. В связи с этим в настоящее время на последнем курсе обучения оплата работодателем проезда работников производится только один раз.

3. Установление сокращенного рабочего времени для работников, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования (независимо от формы их обучения), в течение 10 учебных месяцев перед началом выполнения выпускной квалификационной (дипломной) работы или сдачи государственных экзаменов.

Сокращенное рабочее время в указанный период предоставляется по желанию работника в виде сокращения рабочей недели на семь часов с выплатой за время освобождения от работы 50 % среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда. По соглашению сторон трудового договора данное сокращение

рабочего времени может быть произведено по двум следующим вариантам:

- путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю;
- посредством сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

ТК РФ также установлены гарантии лицам, совмещающим обучение с работой, т. е. студентам либо учащимся очной формы образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, занятым работой в свободное от обучения время. Поощряя получение гражданами образования именно в аккредитованных учебных заведениях, ТК РФ обязывает работодателя предоставлять таким работающим студентам и учащимся отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- 1) работникам, обучающимся в образовательных учреждениях высшего профессионального образования:
 - для прохождения промежуточной аттестации — 15 календарных дней в учебном году;
 - для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов — четыре месяца;
 - для сдачи итоговых государственных экзаменов — один месяц;
- 2) работникам, обучающимся в образовательных учреждениях среднего профессионального образования:
 - для прохождения промежуточной аттестации — 10 календарных дней в учебном году;
 - для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов — два месяца;
 - для сдачи итоговых государственных экзаменов — один месяц.

Наиболее часто задаваемые вопросы

Вопрос: Возможно ли предоставление установленных законодательством Российской Федерации гарантий и компенсационных выплат в случае получения работником второго высшего образования?

Ответ: Указанные гарантии и компенсации предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые, за исключением случая, когда работник, уже имеющий профессиональное образование соответствующего уровня, направлен на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным в письменной форме.

§ 4. Компенсационные выплаты при исполнении работником государственных или общественных обязанностей, а также в связи с исполнением воинской обязанности

Наиболее часто гражданскому персоналу Вооруженных Сил Российской Федерации предоставляются предусмотренные ТК РФ гарантии и компенсации при выполнении следующих государственных или общественных обязанностей:

- а) явки по вызову в органы дознания, предварительного следствия, налоговые органы, к прокурору и в суд в качестве свидетеля, потерпев-

шего, эксперта, специалиста, переводчика, понятого, а также участия в судебных заседаниях в качестве заседателей.

В соответствии со ст. 7 АПК РФ на арбитражного заседателя и членов его семьи в период осуществления им правосудия распространяются гарантии неприкосновенности судей и членов их семей, установленные Конституцией Российской Федерации, Федеральным конституционным законом «О судебной системе Российской Федерации», Законом Российской Федерации «О статусе судей в Российской Федерации», Федеральным законом «О народных заседателях федеральных судов общей юрисдикции в Российской Федерации». Время исполнения арбитражным заседателем полномочий по осуществлению правосудия учитывается при исчислении ему всех видов трудового стажа. За арбитражным заседателем в период осуществления им правосудия сохраняются средний заработок по основному месту работы, а также гарантии и льготы, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

Федеральным законом «О народных заседателях федеральных судов общей юрисдикции в Российской Федерации» от 2 января 2000 г. № 37-ФЗ (ст. 11) предусмотрено, что за время участия народного заседателя в осуществлении правосудия соответствующий суд выплачивает ему за счет средств федерального бюджета компенсационное вознаграждение в размере одной четвертой части должностного оклада судьи данного суда. Указанное компенсационное вознаграждение не облагается подоходным налогом. За народным заседателем в период исполнения им своих обязанностей по осуществлению правосудия по основному месту работы сохраняются средний заработок, а также гарантии и льготы, предусмотренные законодательством.

Согласно ст. 106 УПК РФ за лицом, вызываемым в качестве свидетеля, потерпевшего, эксперта, специалиста, переводчика и понятого, сохраняется средний заработок по месту его работы за все время, затраченное им в связи с вызовом к лицу, производящему дознание, следователю, прокурору или в суд. Лицам, не являющимся работниками, выплачивается вознаграждение за отвлечение их от обычных занятий. Кроме того, все указанные лица имеют право на возмещение понесенных расходов по явке;

б) выполнения других государственных или общественных обязанностей — в случаях, предусмотренных законодательством.

Так, ст. 39 ТК РФ предусмотрено, что лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев.

Все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке, установленном законодательством, коллективным договором, соглашением. Оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится приглашающей стороной, если иное не будет предусмотрено коллективным договором, соглашением.

Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

Работникам, привлекаемым к выполнению воинских обязанностей, предоставляются гарантии и льготы, предусмотренные законодательством. Так, в соответствии со ст. 6 Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе» от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ (с последующими изменениями) граждане на время медицинского освидетельствования, медицинского обследования или лечения для решения вопросов о постановке их на воинский учет, об обязательной подготовке к военной службе, о призыве или добровольном поступлении на военную службу, призыве на военные сборы, а также на время исполнения ими других обязанностей, связанных с воинским учетом, обязательной подготовкой к военной службе, призывом или добровольным поступлением на военную службу и призывом на военные сборы, освобождаются от работы или учебы с сохранением за ними места постоянной работы или учебы и выплатой среднего заработка или стипендии по месту постоянной работы или учебы, им возмещаются расходы, связанные с наймом (поднаймом) жилья и оплатой проезда от места жительства (работы, учебы) и обратно, а также командировочные расходы.

На время прохождения военных сборов граждане освобождаются от работы или учебы с сохранением за ними места постоянной работы или учебы и выплатой среднего заработка или стипендии по месту постоянной работы или учебы. Им также выплачиваются оклад по воинской должности, предусмотренной штатом воинской части, оклад по воинскому званию и возмещаются командировочные расходы за время нахождения в пути.

Правила компенсации расходов, понесенных организациями и гражданами Российской Федерации в связи с реализацией Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе», утверждены Постановлением Правительства Российской Федерации от 1 декабря 2004 г. № 704 (с последующими изменениями).

Выплата компенсации осуществляется на основании представляемых получателями компенсации сведений о размере фактических расходов (с указанием банковских реквизитов счетов для перечисления компенсации). Для подтверждения указанных расходов граждане представляют оригиналы соответствующих документов, организации — заверенные в установленном порядке копии таких документов.

Граждане представляют указанные сведения путем подачи заявления на имя военного комиссара соответствующего военного комиссариата.

Приказом министра обороны Российской Федерации «О мерах по выполнению постановления Правительства Российской Федерации от

1 декабря 2004 г. № 704 «О порядке компенсации расходов, понесенных организациями и гражданами Российской Федерации в связи с реализацией Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе» от 17 июня 2005 г. № 251 установлены меры по выполнению вышеуказанного Постановления Правительства Российской Федерации.

§ 5. Компенсационные выплаты неработающим супругам военнослужащих

В настоящее время выплата ежемесячного пособия работающим супругам военнослужащих в связи с отсутствием возможности их трудоустройства, а также по состоянию здоровья детей предусмотрена п. 4 ст. 10 Федерального закона «О статусе военнослужащих» от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ и Постановлением Правительства Российской Федерации от 27 февраля 1999 г. № 231 (с последующими изменениями), которым утверждено Положение о порядке назначения и выплаты ежемесячного пособия супругам военнослужащих, проходящих военную службу по контракту, в период их проживания с супругами в местностях, где они вынуждены не работать или не могут трудоустроиться по специальности в связи с отсутствием возможности трудоустройства, а также по состоянию здоровья детей (см. приказ министра обороны Российской Федерации «О дополнительных льготах супругам военнослужащих — граждан Российской Федерации, проходящих военную службу по контракту, и граждан, уволенных с военной службы» от 24 апреля 1999 г. № 171 (с изменениями от 16 декабря 2004 г.).

В соответствии с вышеперечисленными нормативными правовыми актами указанное пособие выплачивается работающим супругам — как женам, так и мужьям военнослужащих, проходящих военную службу по контракту (независимо от их должностей и званий).

Следует обратить внимание также на два существенных условия предоставления вышеназванного пособия. Первое условие относится к самим супругам военнослужащих и заключается в том, что пособие во всех случаях предоставляется только после признания их в установленном порядке безработными и утраты ими права на получение пособия по безработице в связи с истечением предусмотренного срока его выплаты.

Однако данное условие применимо только к супругам работающих военнослужащих, проходящих военную службу на территории Российской Федерации или на территориях государств, по законодательству которых члены семей работающих военнослужащих Вооруженных Сил, других войск и воинских формирований Российской Федерации могут приобретать статус безработных и получать пособие по безработице (п. 4 вышеназванного Положения).

Второе условие выплаты пособия непосредственно связано с работающими. Прежде всего, в данном случае они должны проходить военную службу в добровольном порядке по контракту, а не по призыву, как на территории России, так и вне ее границ.

Неработающим женам лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел, не относящихся к числу военнослужащих, в отдаленных гарнизонах и местностях, где отсутствует возможность их трудоустройства, выплачивается аналогичная компенсация (на тех же условиях, что и рассматриваемое пособие), но по правилам, предусмотренным особым Порядком, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 3 ноября 1994 г. № 1206.

Пособие супругам работающих военнослужащих предоставляется в двух случаях:

- 1) в период их проживания с супругами в местностях, где они вынуждены не работать или не могут трудоустроиться по специальности в связи с отсутствием возможности трудоустройства;

- 2) в период, когда они вынуждены не работать по состоянию здоровья детей, связанному с условиями проживания по месту военной службы супругов. В этом случае обязательно наличие заключения учреждения здравоохранения о том, что их дети в возрасте до 18 лет нуждаются в постороннем уходе.

В соответствии с п. 1 Постановления Правительства Российской Федерации от 27 февраля 1999 г. № 231 ежемесячное пособие работающим супругам работающих военнослужащих с 1 января 2001 г. выплачивается в размере 100 руб. Причем в местностях, где к заработной плате установлен районный коэффициент, размер пособия определяется с учетом соответствующего районного коэффициента.

Начальный момент выплаты пособия зависит от того, имел ли супруг работающего статус безработного и получал ли пособие по безработице (а при прохождении работающим военной службы на территории Российской Федерации это условие для его супруга является обязательным для назначения данного пособия).

Так, при условии приобретения супругом работающего статуса безработного и получения пособия по безработице (как на территории Российской Федерации, так и на территориях иностранных государств, если такое возможно по их законодательству) ежемесячное пособие работающим супругам работающих военнослужащих назначается начиная с месяца, следующего за месяцем, в котором возникло право на его получение и выплачено (в последний раз по причине истечения сроков выплаты) пособие по безработице. Иными словами, эти граждане по законодательству не вправе получать одновременно (в течение одного месяца) два указанных пособия, несмотря на различные источники их выплаты.

При прохождении работающим военной службы на территории иностранного государства, по законам которого члены семей граждан Российской Федерации лишены возможности получать статус безработных и назначаемое им в связи с этим пособие, пособия супругам работающих военнослужащих назначаются:

- а) с месяца, следующего за месяцем обращения за назначением пособия, — в случае прибытия супруга к месту службы работающего;
- б) с месяца, следующего за месяцем прекращения выплаты сохраняемой заработной платы по прежнему месту работы, — при увольнении с

работы по основаниям, предусматривающим сохранение среднего заработка;

в) с месяца, следующего за месяцем увольнения с работы, — при увольнении по другим основаниям;

г) с первого месяца ухода за больными детьми в соответствии с медицинским заключением о необходимости такого ухода.

Моментом окончания назначения рассматриваемого пособия является месяц (включительно), в котором возникли обстоятельства, влекущие прекращение его выплаты, а именно:

- 1) перемещение военнослужащего по службе в другую местность;
- 2) увольнение военнослужащего с военной службы и др.

Назначение и выплата ежемесячного пособия неработающим супругам военнослужащих производятся по месту службы военнослужащего по приказу (распоряжению) руководителя бюджетного учреждения Министерства обороны Российской Федерации, воинской части.

Основанием для издания приказа является рапорт военнослужащего с ходатайством о назначении соответствующего пособия, к которому прилагаются следующие документы:

- а) копия свидетельства о браке;
- б) справка штаба воинской части (кадрового органа) о прибытии и фактическом проживании супруга военнослужащего по месту его службы;
- в) справка из органа занятости о том, что супруг военнослужащего признан безработным и не получает пособия по безработице в связи с истечением срока его выплаты.

Для получения пособия по обстоятельствам, связанным с болезнью детей военнослужащего, помимо вышеуказанных документов, представляются: медицинское заключение о том, что дети нуждаются в постороннем уходе, а если супруг военнослужащего работает — справка с места его работы, удостоверяющая прекращение выплаты ему пособия по листку нетрудоспособности в связи с уходом за больными детьми.

§ 6. Компенсационные выплаты на жилье и коммунальные услуги гражданскому персоналу, проживающему и работающему в сельской местности

В целях усиления и укрепления сельских кадров, привлечения квалифицированных специалистов для работы на селе 10 июня 1930 г. было принято Постановление ВЦИК СНК РСФСР «О льготах квалифицированным работникам в сельских местностях и рабочих поселках».

Предоставление льгот работникам образования, проживающим в сельской местности, регулировалось, помимо вышеназванного Постановления, Постановлением Совета Министров СССР «О льготах и преимуществах для учителей начальных и семилетних школ» от 10 февраля 1948 г. № 246, Постановлением Совета Министров СССР «О распространении на педагогических работников средних сельскохозяйственных учебных заведений и совхозов-техникумов, расположенных в сельской местнос-

ти и рабочих поселках, льгот, предусмотренных пунктом 1 Постановления Совета Министров СССР от 10 февраля 1948 года № 246» от 21 апреля 1971 г. и др.

В дальнейшем правовое регулирование льгот, предоставляемых работникам образования, культуры, здравоохранения в сельской местности, осуществлялось на основании Закона РСФСР «О социальном развитии села» от 21 декабря 1990 г. № 438-1 (с последующими изменениями), Федерального закона «О государственном регулировании агропромышленного производства» от 14 июля 1997 г. № 100-ФЗ (с последующими изменениями), Закона Российской Федерации «О ветеринарии» от 14 мая 1993 г. № 4979-1, Основ законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан от 22 июля 1993 г. № 5487-1, Закона Российской Федерации «Об образовании» от 10 июля 1992 г. (в редакции Федерального закона от 13 января 1996 г. № 12-ФЗ).

Согласно названным законодательным актам на указанных работников распространялись льготы, предусмотренные для работников агропромышленного комплекса, в том числе устанавливались согласно ст. 22 Закона РСФСР «О социальном развитии села» повышенные на 25 % оклады и тарифные ставки по сравнению со ставками специалистов, занимающихся этими видами деятельности в городских условиях.

Положения вышеуказанных законодательных актов об установлении размера, условий и порядка возмещения расходов на предоставление льгот по оплате жилья и коммунальных услуг применялись в соответствии с Федеральным законом «О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации «Об основах федеральной жилищной политики» и другие законодательные акты Российской Федерации в части совершенствования системы оплаты жилья и коммунальных услуг» от 6 мая 2003 г. № 52-ФЗ до принятия соответствующих законодательных актов субъектами Российской Федерации (до 1 января 2005 г.).

Федеральным законом от 22 августа 2004 г. № 122-ФЗ указанные выше нормативные правовые акты признаны не действующими. Однако в ст. 153 названного Закона указано, что в рамках длящихся правоотношений для лиц, у которых возникло до 1 января 2005 г. право на льготы и гарантии, носящие компенсационный характер и которые отменяются, этот Закон не может рассматриваться как не допускающий реализацию возникшего в указанный период права на эти компенсации, льготы и гарантии.

Как следует из определения Конституционного Суда Российской Федерации «По жалобе гражданки Кирюховой О.Н...» от 1 апреля 2008 г. № 268-О-П, Конституционный Суд Российской Федерации, основываясь на правовых позициях, сформулированных в ранее вынесенных решениях, пришел к выводу, что установленное п. 50 ст. 35 Федерального закона от 22 августа 2004 г. № 122-ФЗ правовое регулирование не предполагает лишения медицинских работников военных госпиталей Министерства обороны Российской Федерации, работающих и проживающих в сельской местности, жилищно-коммунальных льгот, которыми они пользовались до 1 января 2005 г., и обязал федерального законодателя

урегулировать порядок предоставления им мер социальной поддержки, а до его установления возложил на Российскую Федерацию обязанность по сохранению жилищно-коммунальных льгот для тех из них, кто пользовался этими льготами до указанной даты.

Таким образом, не только медицинским работникам, но и работникам культуры, педагогическим работникам, работающим и проживающим в сельской местности, будут и в дальнейшем предоставляться жилищно-коммунальные льготы, которыми они пользовались до 1 января 2005 г.

В силу ст. 6 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации» конституционно-правовой смысл указанных законоположений, выявленный Конституционным Судом Российской Федерации, является общеобязательным и исключает любое иное их истолкование в правоприменительной практике.

В ситуациях, связанных с отказом органов КЭЧ (квартирно-эксплуатационной части), другого жилищно-коммунального органа предоставить потребителям бесплатно или по льготным ценам работы, услуги в рамках реализации установленных законом льгот, необходимо обращаться в суд.

Глава 5. Защита трудовых прав гражданского персонала бюджетных учреждений Министерства обороны Российской Федерации, воинских частей

§ 1. Способы защиты работниками трудовых прав

Проблема соблюдения трудовых прав гражданского персонала бюджетных учреждений Министерства обороны Российской Федерации, воинских частей продолжает оставаться крайне острой. Об этом свидетельствуют и результаты проверок соблюдения трудового законодательства в Вооруженных Силах Российской Федерации, проведенных Главной военной прокуратурой, органами федеральной инспекции труда.

Общее снижение уровня реализации социальных гарантий для работников за годы реформирования экономики увеличило отток квалифицированных гражданских специалистов из Вооруженных Сил Российской Федерации. В отдельных воинских частях неукomплектованность работников доходит до половины штата. При этом, до 40 % гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации составляют члены семей военнослужащих, которым зачастую просто некуда больше устроиться на работу, особенно в условиях отдаленных гарнизонов.

Анализ обращений, поступивших в государственные инспекции труда, военную прокуратуру, показывает, что основными темами обращений по-прежнему остаются несвоевременные выплата заработной платы и оплата отпуска, ненадлежащее оформление трудовых отношений и несоответствие содержания трудового договора требованиям действующего законодательства, нарушения законодательства при увольнении работников и применении к ним дисциплинарных взысканий, нарушения законодательства при организации, проведении и оплате сверхурочных работ и работ в праздничные и выходные дни, нарушения законодательства об охране труда, включая вопросы расследования и оформления несчастных случаев на производстве.

Основными причинами обращений граждан в различные органы законодательной и исполнительной власти являются недостаточный уровень знаний трудового законодательства как работниками, так и работодателями, неумение работников отстаивать и защитить в реальной жизненной ситуации свои законодательно закрепленные права, обязанности и гарантии.

Индивидуальным трудовым спором признаются неурегулированные разногласия между руководителем бюджетного учреждения Министерства обороны Российской Федерации, воинской части (организации) и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивиду-

альных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Индивидуальным трудовым спором признается также и спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа последнего от заключения такого договора.

Существует несколько способов защиты работниками своих трудовых прав.

Первый способ — это самозащита работниками трудовых прав. Например, в соответствии со ст. 21 ТК РФ работник имеет право на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами. Одним из таких способов является отказ работника (ст. 379 ТК РФ) от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказ от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ, иными законами и другими нормативными правовыми актами.

Поскольку ТК РФ не содержит норм, запрещающих работнику воспользоваться названным правом и тогда, когда выполнение таких работ вызвано временным переводом по основаниям, указанным в ст. 72.2 ТК РФ, отказ работника от временного перевода на другую работу по указанным выше причинам является обоснованным.

В качестве самозащиты своих трудовых прав работник в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (за исключением обстоятельств, когда приостановка работы не допускается). В этом случае работник не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, так как его поведение является правомерным и вызвано нарушением трудового законодательства работодателем. Однако, как следует из ст. 142 ТК РФ, не допускается приостановление работы, в частности:

— в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;

— в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны и безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, в правоохранительных органах;

— государственными служащими.

Таким образом, указанным выше способом защиты своих прав гражданский персонал Вооруженных Сил Российской Федерации воспользоваться не может.

Вторым способом является защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами. Профсоюзы на первой стадии правового регулирования труда должны проявлять свою защитную функцию, высказывая мнение по проектам законодательных актов о труде, добиваясь изменения тех из них, которые нарушают трудовые права и законные интересы работников, как при централизованном принятии актов законодательными органами Российской Федерации и ее субъектов, при заключении соглашений на разных уровнях, так и при принятии работодателями локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (правил внутреннего трудового распорядка, положений о премировании и др.).

На второй стадии правового регулирования труда защита трудовых прав работников профсоюзами в первую очередь должна проявляться при защите их права на труд в случаях увольнения по инициативе работодателя. ТК РФ (ст. 373) установил порядок учета мотивированного мнения профсоюзного органа при увольнении работника — члена профсоюза по п. 2 (сокращение штата), подп. «б» п. 3 (несоответствие работника занимаемой должности в связи с недостаточной квалификацией) и п. 5 (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) ст. 81 данного Кодекса. Работодатель должен до издания приказа об увольнении работника по этим основаниям направить в профсоюзный орган проект приказа с копиями документов в обоснование его. Эта процедура не лишает работника права обжаловать свое увольнение непосредственно в суд.

Таким образом, профсоюзный орган организации при его должной активности может эффективно защищать трудовые права работников по всем вопросам, по которым ТК РФ предусматривает учет мнения выборного профсоюзного органа. Это ст. 73 (об изменении существенных условий трудового договора); ст.ст. 82, 99 (об организации сверхурочных работ); ст. 113 (о привлечении к работе в выходные и праздничные нерабочие дни); ст. 123 (об очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков); ст. 301 (по режиму вахтового метода); ст. 102 (при составлении графиков сменности); ст. 144 (при установлении систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок); ст. 147 (при установлении перечня тяжелых работ, работ с вредными и опасными условиями труда и конкретных доплат к ним); ст. 154 (о конкретных размерах повышения оплаты за работу в ночное время); ст. 159 (при применении систем нормирования труда); ст. 162 (при введении, замене и пересмотре норм труда); ст. 180 (необходимые меры при массовых увольнениях); ст. 196 (определение профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников); ст. 190 (утверждение правил внутреннего трудового распорядка), а также ряд статей по охране труда (ст.ст. 218, 228 и др.).

Третий способ — государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Федеральная служба по труду и занятости Российской Федерации — единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов (государственных инспекций труда).

Государственные правовые инспекторы и государственные инспекторы по охране труда, состоящие на гражданской службе в органах федеральной инспекции труда (в государственных инспекциях труда в субъектах Российской Федерации и межрегиональных государственных инспекциях труда), осуществляют надзор и контроль за соблюдением всего законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, во всех организациях, независимо от их форм собственности, организационно-правовых форм и их ведомственной подчиненности.

Государственные инспекторы труда (правовые, по охране труда) при осуществлении надзорно-контрольной деятельности в соответствии со ст. 357 ТК РФ имеют широкие права. Так, им предоставлено право в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, беспрепятственно в любое время суток при наличии удостоверений установленного образца посещать в целях проведения инспекции организации всех организационно-правовых форм и форм собственности, работодателей — физических лиц; запрашивать у работодателей и их представителей, органов исполнительной власти и органов местного самоуправления и безвозмездно получать от них документы, объяснения, информацию, необходимые для выполнения надзорных и контрольных функций; предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке; направлять в суды при наличии заключений государственной экспертизы условий труда требования о ликвидации организаций или прекращении деятельности их структурных подразделений вследствие нарушения требований охраны труда. Им предоставлены и некоторые другие полномочия.

В случае обращения профсоюзного органа, работника или иного лица в государственную инспекцию труда по вопросу, находящемуся на рассмотрении соответствующего органа по рассмотрению индивидуально- или коллективного трудового спора (за исключением исков, принятых к рассмотрению судом, или вопросов, по которым имеется решение суда), государственный инспектор труда при выявлении нарушения трудового законодательства или иного нормативного правового акта, содер-

жащего нормы трудового права, имеет право выдать работодателю предписание, подлежащее обязательному исполнению. Данное предписание может быть обжаловано работодателем в судебном порядке в течение 10 дней с момента его получения работодателем или его представителем.

Согласно приказу Федеральной службы по труду и занятости Российской Федерации от 14 ноября 2008 г. № 237 в целях обеспечения безусловного соблюдения работодателями трудового законодательства и защиты трудовых прав работников в связи с возможным высвобождением работников и изменением режимов их работы руководителям государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации предписано выделить телефоны «горячих линий» в целях своевременного консультирования заинтересованных лиц о порядке применения норм трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при увольнениях и изменениях режима работы; обеспечить ежедневную работу телефонов «горячих линий» и приема граждан должностными лицами государственной инспекции труда, включая выходные дни; обеспечить информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства, особенно связанным с порядком проведения массового сокращения численности, предоставления гарантий и компенсаций работникам при увольнении по сокращению численности и (или) штата работников, вводу режимов неполной рабочей недели, неполного рабочего дня, осуществления выплат при простое, отправления работающих в отпуск без сохранения заработной платы; информировать работников и работодателей через средства массовой информации о ежедневной работе «горячих линий» и приеме граждан должностными лицами государственной инспекции труда, включая выходные дни, по представлению консультаций по правильному применению трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в сложившихся экономических условиях; обеспечить проведение проверок соблюдения трудового законодательства работодателями при проведении мероприятий по массовому высвобождению работников, введении режимов неполной рабочей недели, при оплате простоя, отправления в отпуска без сохранения заработной платы, по результатам проводить совещания с должностными лицами и работниками хозяйствующих субъектов по указанным вопросам.

Четвертый способ — это судебная защита. В судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры:

- по заявлениям работника, работодателя или профессионального союза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам;

- когда работник обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам;

- по заявлению прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует законам или иным актам, содержащим нормы трудового права.

Непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям:

— работника — о восстановлении на работе, независимо от оснований прекращения трудового договора; об изменении даты и формулировки причины увольнения; о переводе на другую работу; об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы; о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника;

— работодателя — о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено федеральными законами.

Также непосредственно в судах рассматриваются споры об отказе в приеме на работу; лиц, работающих по трудовому договору у работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций; лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

В настоящее время споры, вытекающие из трудовых отношений, подсудны районному суду.

Если возник спор по поводу неисполнения либо ненадлежащего исполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер (например, о предоставлении жилого помещения, о выплате работнику суммы на приобретение жилого помещения), то, несмотря на то, что эти условия включены в содержание трудового договора, они по своему характеру являются гражданско-правовыми обязательствами работодателя, и подсудность такого спора (районному суду или мировому судье) следует определять исходя из общих правил определения подсудности дел, установленных ст.ст. 23—24 ГПК РФ.

Для обращения с заявлением о рассмотрении трудового спора непосредственно в суд установлены следующие сроки:

— по делам об увольнении — один месяц со дня вручения копии приказа или трудовой книжки работнику;

— по делам о взыскании с работников материального ущерба, причиненного работодателю, — один год со дня обнаружения причиненного ущерба.

Заявление о разрешении других категорий трудовых споров подается в суд в трехмесячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, в том числе по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов.

Индивидуальные трудовые споры могут также рассматриваться в комиссиях по трудовым спорам (КТС), которые могут создаваться в бюджетных учреждениях Министерства обороны Российской Федерации, воинских частях. В связи с незначительным количеством дел, рассматриваемых в КТС, в настоящем издании порядок их деятельности не освещается.

§ 2. Оформление искового заявления и предъявление иска работником

Особенности оформления искового заявления в гражданском процессе установлены ст.ст. 131, 132 ГПК РФ.

В исковом заявлении работника в суд указываются:

— наименование суда, в который подается заявление;

— наименование истца, его место жительства или, если истцом является организация, ее место нахождения, а также наименование представителя и его адрес, если заявление подается представителем;

— наименование ответчика, его место жительства или, если ответчиком является организация, ее место нахождения;

— в чем заключается нарушение либо угроза нарушения прав, свобод или законных интересов истца и его требования;

— обстоятельства, на которых истец основывает свои требования, и доказательства, подтверждающие эти обстоятельства;

— цена иска, если он подлежит оценке, а также расчет взыскиваемых или оспариваемых денежных сумм;

— сведения о соблюдении досудебного порядка обращения к ответчику, если это установлено федеральным законом или предусмотрено договором сторон;

— перечень прилагаемых к заявлению документов.

В заявлении могут быть указаны номера телефонов, факсов, адреса электронной почты истца, его представителя, ответчика, иные сведения, имеющие значение для рассмотрения и разрешения дела, а также изложены ходатайства истца.

Исковое заявление подписывается истцом или его представителем при наличии у него полномочий на подписание заявления и предъявление его в суд (ст. 131 ГПК РФ).

К исковому заявлению прилагаются:

— его копии в соответствии с количеством ответчиков и третьих лиц;

— документ, подтверждающий уплату государственной пошлины. В соответствии со ст. 89 ГПК РФ от уплаты государственной пошлины по делам, рассматриваемым в судах, освобождаются истцы по спорам, вытекающим из трудовых отношений;

— доверенность или иной документ, удостоверяющие полномочия представителя истца;

— документы, подтверждающие обстоятельства, на которых истец основывает свои требования, копии этих документов для ответчиков и третьих лиц, если копии у них отсутствуют. Документами, которые подтверждают доводы работодателя, могут быть должностные инструкции, объяснения, акты проверок, данные бухгалтерского учета, инвентаризационные описи, акты ревизий, аудиторских проверок, договоры о полной материальной ответственности, справки о средней заработной плате и т. п.;

— доказательство, подтверждающее выполнение обязательного досудебного порядка урегулирования спора, если такой порядок предусмотрен федеральным законом или договором;

— расчет взыскиваемой или оспариваемой денежной суммы, подписанный истцом, его представителем, с копиями в соответствии с количеством ответчиков и третьих лиц (ст. 132 ГПК РФ).

В соответствии со ст. 208 ГПК РФ по заявлению взыскателя суд, рассмотревший дело, может произвести соответствующую индексацию взысканных судом денежных сумм на момент исполнения решения суда.

Указанное заявление рассматривается в судебном заседании. Лица, участвующие в деле, извещаются надлежащим образом о времени и месте судебного заседания. Неявка в суд указанных лиц не является препятствием для разрешения вопроса об индексации взысканных судом денежных сумм.

На определение суда об индексации присужденных денежных сумм может быть подана частная жалоба.

Образцы процессуальных документов приведены в приложениях 9—10 к настоящему изданию.

§ 3. Порядок исполнения решений по спорам об увольнении и переводе на другую работу

Рассмотрение трудовых споров о восстановлении на работе является важнейшей формой защиты права граждан на труд и на свободу труда. Суд, рассматривая споры о переводах и увольнениях, руководствуется соответствующими нормами ТК РФ и ГПК РФ, а также постановлением Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2, которое разъясняет судам порядок применения норм трудового законодательства о заключении, изменении и прекращении трудового договора.

Восстановление на прежней работе — это возвращение работника в прежнее правовое положение, существовавшее до незаконного увольнения или незаконного перевода на другую работу. Восстанавливаемому работнику: а) предоставляется прежняя работа (должность), которую он выполнял до незаконного увольнения или перевода; б) оплачивается все время вынужденного прогула в связи с незаконным увольнением или переводом или разница в оплате труда; в) восстанавливается его трудовой стаж, а время оплаченного вынужденного прогула включается во все виды его стажа, в том числе и стажа для отпуска; г) со дня восстановления оплачивается листок временной нетрудоспособности.

Новая редакция ст. 394 ТК РФ предусматривает, что орган, рассматривающий трудовой спор, по заявлению работника может его не восстанавливать на работе, а ограничиться лишь вынесением решения о взыскании в пользу работника среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы или же изменить формулировку основания увольнения на увольнение по собственному желанию. Это обычно происходит

в тех случаях, когда к моменту рассмотрения трудового спора об увольнении работник уже работает в другой организации.

Кроме того, в указанной статье предусмотрены случаи изменения даты увольнения. Так, если увольнение признано незаконным, а срок трудового договора на время рассмотрения спора судом истек, то суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить формулировку основания увольнения на увольнение по истечении срока трудового договора.

В случае если увольнение признано незаконным, суд выносит решение не о восстановлении работника, а об изменении формулировки основания увольнения, и дата увольнения должна быть изменена на дату вынесения решения судом. В случае когда к моменту вынесения указанного решения работник после оспариваемого увольнения вступил в трудовые отношения с другим работодателем, дата увольнения должна быть изменена на дату, предшествующую дню начала работы у этого работодателя.

В ТК РФ устранено ограничение на удовлетворение денежных требований работника не более чем за три года. Теперь работник при споре об оплате, например, компенсации за четыре года не использованного им отпуска получит полагающиеся ему суммы в полном размере за все четыре года.

В соответствии со ст. 210 ГПК РФ решение суда приводится в исполнение после вступления его в законную силу, за исключением случаев немедленного исполнения, в порядке, установленном федеральным законом.

Немедленному исполнению подлежит судебный приказ или решение суда:

- о восстановлении на работе;
- о выплате работнику заработной платы в течение трех месяцев (ст. 211 ГПК РФ).

В соответствии со ст. 214 ГПК РФ лицам, участвующим в деле, но не присутствующим в судебном заседании, копии решения суда высылаются не позднее чем через пять дней со дня принятия решения суда в окончательной форме.

В случае если копия решения суда не получена, необходимо обратиться с суд с заявлением о выдаче копии решения суда и исполнительного листа, а также запросить подтверждение факта неполучения первоначальной копии решения. По получении копии решения организация может исполнить решение суда в добровольном порядке.

По общему правилу обратное взыскание с работника сумм, выплаченных ему в соответствии с решением органа по рассмотрению трудового спора, не допускается. Здесь применяются правила ст.ст. 443—445 ГПК РФ о повороте судебного решения, т. е. о восстановлении прежнего положения, но с ограничением. Поворот исполнения по указанным трудовым делам допускается лишь при отмене решения в установленном порядке.

Частью 7 ст. 394 ТК РФ предусмотрена возможность взыскания морального вреда за незаконные увольнение и перевод на другую работу. Размер морального ущерба (т. е. физические и нравственные страдания работника при нарушении его права на труд) определяет суд.

Наиболее часто задаваемые вопросы

Вопрос: Какие установлены сроки обращения работника в суд при невыплате заработной платы?

Ответ: Нарушение со стороны работодателя в виде невыплаты заработной платы носит длящийся характер и сохраняется в течение всего периода действия трудового договора.

Данное положение отражено в п. 56 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» от 17 марта 2004 г. № 2, согласно которому при рассмотрении дела по иску работника, трудовые отношения с которым не прекращены, о взыскании начисленной, но не выплаченной заработной платы надлежит учитывать, что заявление работодателя о пропуске срока на обращение в суд само по себе не может служить основанием для отказа в удовлетворении требования, поскольку в указанном случае срок на обращение в суд не пропущен, так как нарушение носит длящийся характер и обязанность работодателя по своевременной и в полном объеме выплате работнику заработной платы, а тем более задержанных сумм, сохраняется в течение всего периода действия трудового договора.

Таким образом, право на обращение в суд с иском о взыскании заработной платы у работника сохраняется в течение всего периода действия трудового договора.

Приложение 1

Приказы и директивы министра обороны в области трудовых отношений

1976 год

Приказ министра обороны СССР об объявлении постановления Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22, которым утвержден Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, от 10 августа 1976 г. № 166.

1992 год

Приказ министра обороны Российской Федерации «О порядке увольнения работников при передислокации (выводе) воинских частей, учреждений, военно-учебных заведений, предприятий и организаций Министерства обороны Российской Федерации и выплате им пособий и компенсаций» от 5 октября 1992 г. № 170.

1993 год

Приказ министра обороны Российской Федерации «О мерах по выполнению Закона Российской Федерации «О донорстве крови и ее компонентов» в Вооруженных Силах Российской Федерации» от 31 августа 1993 г. № 427.

1994 год

Приказ министра обороны Российской Федерации «Об обеспечении государственного технического надзора в Вооруженных Силах Российской Федерации» от 4 февраля 1994 г. № 39.

Приказ министра обороны Российской Федерации «О порядке установления и исчисления трудового стажа для получения процентной надбавки к заработной плате гражданскому персоналу Вооруженных Сил Российской Федерации, работающему в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и в остальных районах Севера» от 4 октября 1994 г. № 325.

1995 год

Приказ министра обороны Российской Федерации «О повышении размеров компенсационных выплат отдельным категориям военнослужащих, членов их семей, гражданского персонала, а также учащимся образовательных учреждений среднего профессионального образования Министерства обороны Российской Федерации» от 9 января 1995 г. № 17.

Приказ министра обороны Российской Федерации «О введении в действие Руководства по обеспечению выполнения нормативно-технических документов Федерального горного и промышленного надзора России при разработке, производстве, эксплуатации, модернизации и реконструкции объектов, подконтрольных органам государственного технического надзора в Вооруженных Силах Российской Федерации (РТБ-95)» от 26 июня 1995 г. № 214.

Приказ министра обороны Российской Федерации «О мерах по обеспечению безопасности труда гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации» от 12 сентября 1995 г. № 302.

1996 год

Приказ министра обороны Российской Федерации «Об упорядочении решения вопросов, связанных с награждением личного состава Вооруженных Сил Российской Федерации государственными наградами Российской Федерации и наградными знаками Министерства обороны Российской Федерации» от 7 августа 1996 г. № 280 (с изменениями, внесенными приказами министра обороны Российской Федерации 1996 г. № 281; 1990 г. № 50; 2006 г. № 160).

Приказ министра обороны Российской Федерации «О совершенствовании отношений с профсоюзами, объединяющими лиц гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации» от 4 июня 1996 г. № 215.

1997 год

Приказ министра обороны Российской Федерации «Об утверждении Положения об энергонadzоре в Вооруженных Силах Российской Федерации» от 12 января 1997 г. № 10.

1998 год

Приказ министра обороны Российской Федерации «О мерах по организации в Вооруженных Силах Российской Федерации индивидуально (персонифицированного) учета сведений о застрахованных лицах для целей государственного пенсионного страхования» от 28 февраля 1998 г. № 105.

Приказ министра обороны Российской Федерации «Об организации производства работ с повышенной опасностью в Вооруженных Силах Российской Федерации» от 17 июля 1998 г. № 314.

Приказ министра обороны Российской Федерации «О мерах по улучшению взаимодействия с профсоюзами, объединяющими лиц гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации» от 22 сентября 1998 г. № 429.

Приказ министра обороны Российской Федерации «О предоставлении гражданам, уволенным после прохождения военной службы по призыву и принятым на прежнее место работы, материальной помощи на первоначальное обзаведение хозяйством» от 31 декабря 1998 г. № 596.

1999 год

Приказ министра обороны Российской Федерации «Об утверждении Инструкции по делопроизводству в Вооруженных Силах Российской Федерации» от 23 мая 1999 г. № 170.

Приказ министра обороны Российской Федерации «Об организации выполнения в Вооруженных Силах Российской Федерации Федерального закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации» от 22 сентября 1999 г. № 425.

Приказ министра обороны Российской Федерации «О расследовании и учете несчастных случаев на производстве в Вооруженных Силах Российской Федерации» от 25 октября 1999 г. № 499 (только Инструкция об особенностях расследования и учета несчастных случаев на производстве в воинских частях и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации).

Приказ министра обороны Российской Федерации «О дополнительных льготах супругам военнослужащих — граждан Российской Федерации, проходящих военную службу по контракту, и граждан, уволенных с военной службы» от 24 апреля 1999 г. № 171 (с изменениями от 16 декабря 2004 г.).

2000 год

Приказ министра обороны Российской Федерации «О дополнительных гарантиях и компенсациях гражданскому персоналу Вооруженных Сил Российской Федерации, привлеченному к выполнению задач по обеспечению правопорядка и общественной безопасности на территории субъектов Российской Федерации, расположенных в Северо-Кавказском регионе» от 18 февраля 2000 г. № 90.

Приказ министра обороны Российской Федерации «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации» от 25 марта 2000 г. № 145.

Приказ министра обороны Российской Федерации «О выполнении в Вооруженных Силах Российской Федерации отдельных нормативных правовых актов о труде и охране труда» от 12 апреля 2000 г. № 167.

Приказ министра обороны Российской Федерации «Об утверждении Положения о продовольственном обеспечении Вооруженных Сил Российской Федерации на мирное время» от 22 июля 2000 г. № 400.

Приказ министра обороны Российской Федерации «Об утверждении Положения о медали Министерства обороны Российской Федерации «За трудовую доблесть» от 5 июня 2000 г. № 310.

2001 год

Приказ министра обороны Российской Федерации «Об упорядочении условий оплаты труда гражданского персонала отдельных органов Министерства обороны Российской Федерации» от 2 марта 2001 г. № 90.

Приказ министра обороны Российской Федерации «О мерах по выполнению Указа Президента Российской Федерации от 8 мая 2001 г. № 528» от 16 июня 2001 г. № 280.

Приказ министра обороны Российской Федерации «Об обеспечении проведения технических расследований причин аварий и инцидентов на опасных производственных объектах Министерства обороны Российской Федерации, а также на паровых и водогрейных котлах, грузоподъемных кранах, лифтах и других объектах Ростехнадзора, подконтрольных органам государственного технического надзора Вооруженных Сил Российской Федерации» от 21 сентября 2001 г. № 197.

Приказ министра обороны Российской Федерации «О порядке осуществления государственного санитарно-эпидемиологического надзора в Вооруженных Силах Российской Федерации» от 21 августа 2001 г. № 369.

Приказ министра обороны Российской Федерации «О мерах по выполнению постановления Правительства Российской Федерации от 23 октября 2001 г. № 740 «О внесении изменений и дополнений в постановление Правительства Российской Федерации от 31 июля 1998 г. № 873» от 13 декабря 2001 г. № 504.

Приказ министра обороны Российской Федерации «О ведомственной охране Министерства обороны Российской Федерации» от 30 декабря 2001 г. № 541.

Приказ министра обороны Российской Федерации «О повышении должностных окладов работников, занимающих должности, не отнесенные к государственным должностям, и осуществляющих техническое обеспечение деятельности центральных органов военного управления Вооруженных Сил Российской Федерации» от 1 января 2001 г. № 7.

2002 год

Приказ министра обороны Российской Федерации «О выплате женам военнослужащих, проходящих военную службу по контракту, выходного пособия в случаях расторжения ими трудового договора в связи с перемещением военнослужащих к новому месту военной службы в другую местность» от 11 июля 2002 г. № 265.

Приказ министра обороны Российской Федерации «О мерах по обеспечению социальной защищенности военнослужащих, гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации, проходящих военную службу или работающих на космодроме «Байконур» и в г. Ленинске, и членов их семей» от 17 августа 2002 г. № 315 (с изменениями и дополнениями, внесенными приказом министра обороны Российской Федерации от 14 октября 2003 г. № 363).

Приказ министра обороны Российской Федерации «О выплате отдельным категориям гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации единовременного денежного вознаграждения за добросовестное выполнение должностных обязанностей по итогам календарного года» от 19 августа 2002 г. № 325.

Приказ министра обороны Российской Федерации «Об обеспечении вещевым имуществом работников ведомственной охраны Министерства обороны Российской Федерации» от 30 августа 2002 г. № 355.

Приказ министра обороны Российской Федерации «Об утверждении Положения о подготовке специалистов медицинской службы Вооруженных Сил Российской Федерации в системе послевузовского и дополнительного профессионального образования в Министерстве обороны Российской Федерации» от 5 сентября 2002 г. № 358.

Приказ министра обороны Российской Федерации «О выплате денежной компенсации на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий педагогическим работникам образовательных учреждений Министерства обороны Российской Федерации» от 4 октября 2002 г. № 401.

Приказ министра обороны Российской Федерации «О материальном обеспечении личного состава отделов социального обеспечения при посольствах Российской Федерации в Латвийской Республике, Литовской Республике и Эстонской Республике» от 14 ноября 2002 г. № 448.

Приказ министра обороны Российской Федерации «О порядке проведения аттестации педагогических и руководящих работников образовательных учреждений Вооруженных Сил Российской Федерации» от 7 августа 2002 г. № 302 (с последующими изменениями).

2003 год

Приказ министра обороны Российской Федерации «О размерах ежемесячных доплат за ученые степени гражданскому персоналу бюджетных учреждений (организаций) науки Министерства обороны Российской Федерации и военных образовательных учреждений высшего профессионального образования Министерства обороны Российской Федерации и продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков научных работников бюджетных учреждений (организаций) науки Министерства обороны Российской Федерации, имеющих ученую степень» от 16 апреля 2003 г. № 120.

Приказ министра обороны Российской Федерации «Об утверждении квалификационных требований по воинским должностям руководящего, профессорско-преподавательского и научного состава военных образо-

вательных учреждений высшего профессионального образования и бюджетных учреждений (организаций) науки Министерства обороны Российской Федерации» от 8 мая 2003 г. № 155.

Приказ министра обороны Российской Федерации «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей (гражданского персонала) судов обеспечения Вооруженных Сил Российской Федерации» от 16 мая 2003 г. № 170.

Приказ министра обороны Российской Федерации «О ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске работникам с ненормированным рабочим днем в воинских частях и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, финансируемых за счет средств федерального бюджета» от 24 мая 2003 г. № 178.

Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации, Министерства обороны Российской Федерации, Министерства внутренних дел Российской Федерации, Министерства юстиции Российской Федерации, Министерства образования Российской Федерации, Министерства сельского хозяйства Российской Федерации и Федеральной пограничной службы Российской Федерации «Об утверждении Перечня должностей, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями труда» от 30 мая 2003 г. № 225/194/363/126/2330/777/292.

Приказ министра обороны Российской Федерации «О порядке бесплатной выдачи смывающих и обезвреживающих средств гражданскому персоналу Вооруженных Сил Российской Федерации» от 31 октября 2003 г. № 387.

2004 год

Приказ министра обороны Российской Федерации «Об утверждении Перечня воинских должностей, подлежащих замещению старшими и младшими офицерами в Вооруженных Силах Российской Федерации, которые разрешается замещать гражданским персоналом» от 28 января 2004 г. № 20.

Приказ министра обороны Российской Федерации «О предоставлении дополнительных гарантий и компенсаций военнослужащим и гражданскому персоналу Вооруженных Сил Российской Федерации, участвующим в контртеррористических операциях и обеспечивающим правопорядок и общественную безопасность на территории Северо-Кавказского региона Российской Федерации» от 25 марта 2004 г. № 95.

Приказ министра обороны Российской Федерации «Об организации аттестации специалистов медицинской службы Вооруженных Сил Российской Федерации и установлении денежного вознаграждения за квалификационную категорию некоторым категориям военнослужащих» от 18 сентября 2004 г. № 278 (с изменениями от 4 сентября 2006 г.).

2005 год

Приказ министра обороны Российской Федерации «Об утверждении Наставления по архивному делу в Вооруженных Силах Российской Федерации» от 31 августа 2005 г. № 200 (с изменениями от 13 ноября 2006 г.).

Приказ министра обороны Российской Федерации «Об утверждении квалификационных требований к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей федераль-

ными государственными гражданскими служащими в Министерстве обороны Российской Федерации» от 22 декабря 2005 г. № 545.

Приказ министра обороны Российской Федерации «О материальной поддержке профессорско-преподавательского персонала военных образовательных учреждений высшего профессионального образования Министерства обороны Российской Федерации» от 28 ноября 2005 г. № 508.

Приказ министра обороны Российской Федерации «Об утверждении Инструкции о порядке осуществления выплат юридическим консультациям и коллегиям адвокатов в качестве вознаграждения и (или) компенсации расходов при оказании ими юридической помощи военнослужащим, проходящим военную службу по призыву, по вопросам, связанным с прохождением военной службы, а также по иным основаниям, установленным федеральными законами» от 13 октября 2005 г. № 430.

Приказ министра обороны Российской Федерации «Об установлении учебной нагрузки профессорско-преподавательскому составу высших военно-учебных заведений Министерства обороны Российской Федерации» от 2 августа 2005 г. № 319.

Приказ министра обороны Российской Федерации «О материальном обеспечении некоторых категорий гражданского персонала отделов социального обеспечения при посольствах Российской Федерации в Латвийской Республике, Литовской Республике и Эстонской Республике» от 17 июня 2005 г. № 248.

Приказ министра обороны Российской Федерации «О командировании федеральных государственных гражданских служащих Министерства обороны Российской Федерации» от 7 октября 2005 г. № 432.

Приказ министра обороны Российской Федерации «О персональных данных федерального государственного гражданского служащего в Министерстве обороны Российской Федерации» от 2 августа 2005 г. № 318 (с изменениями и дополнениями от 8 октября 2005 г.).

2006 год

Приказ министра обороны Российской Федерации «Об утверждении Регламента Министерства обороны Российской Федерации» от 30 ноября 2006 г. № 100.

Приказ министра обороны Российской Федерации «О грамотах Министерства обороны Российской Федерации» от 30 ноября 2006 г. № 510.

Приказ министра обороны Российской Федерации «О одновременном поощрении федеральных государственных гражданских служащих Министерства обороны Российской Федерации и военнослужащих Вооруженных Сил Российской Федерации» от 16 октября 2006 г. № 428.

Приказ министра обороны Российской Федерации «О денежном содержании федеральных государственных гражданских служащих центрального аппарата Министерства обороны Российской Федерации» от 2 сентября 2006 г. № 360 (с изменениями и дополнениями от 29 января, 22 июня 2007 г.).

Приказ министра обороны Российской Федерации «Об утверждении Положения о ежегодных денежных премиях Министра обороны Российской Федерации, присуждаемых преподавателям военных образовательных учреждений высшего профессионального образования Министерства обороны Российской Федерации» от 28 апреля 2006 г. № 165.

Приказ министра обороны Российской Федерации «Об образовании комиссии Министерства обороны Российской Федерации по рассмотрению индивидуальных служебных споров» от 2 ноября 2006 г. № 445.

Приказ министра обороны Российской Федерации «О повышении размеров оплаты труда гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации» от 16 октября 2006 г. № 430.

2007 год

Приказ министра обороны Российской Федерации «О повышении размеров некоторых видов денежного довольствия военнослужащих Вооруженных Сил Российской Федерации и выплат лицам гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации» от 29 января 2007 г. № 33.

Приказ министра обороны Российской Федерации «О повышении окладов месячного денежного содержания федеральных гражданских служащих центрального аппарата Министерства обороны Российской Федерации» от 29 января 2007 г. № 35.

Приказ министра обороны Российской Федерации «Об утверждении Служебного распорядка Министерства обороны Российской Федерации для федеральных государственных гражданских служащих» от 31 января 2007 г. № 45.

Приказ министра обороны Российской Федерации «О повышении размеров должностных окладов лиц гражданского персонала отдельных органов Министерства обороны Российской Федерации» от 15 февраля 2007 г. № 70.

Приказ министра обороны Российской Федерации «Об утверждении составов конкурсной и аттестационных комиссий Министерства обороны Российской Федерации по вопросам федеральной государственной гражданской службы» от 6 марта 2007 г. № 80.

Приказ министра обороны Российской Федерации «О порядке выплаты единовременного поощрения федеральным государственным гражданским служащим Министерства обороны Российской Федерации и его размерах» от 18 июня 2007 г. № 235.

Приказ министра обороны Российской Федерации «О заработной плате гражданского персонала воинских частей и организаций Вооруженных Сил Российской Федерации» от 29 октября 2007 г. № 444.

Приказ министра обороны Российской Федерации «О представителях Министра обороны Российской Федерации, осуществляющих полномочия нанимателя от имени Российской Федерации в отношении федеральных государственных гражданских служащих в Министерстве обороны Российской Федерации» от 30 декабря 2007 г. № 557.

2008 год

Приказ министра обороны Российской Федерации «О мерах по реализации в Вооруженных Силах Российской Федерации Постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583» от 10 ноября 2008 г. № 555 (вместе с Положением о системе оплаты труда гражданского персонала бюджетных учреждений Министерства обороны Российской Федерации).

Приказ министра обороны Российской Федерации «О повышении размеров должностных окладов лиц гражданского персонала отдельных органов Министерства обороны Российской Федерации» от 28 октября 2008 г. № 540.

Приказ министра обороны Российской Федерации «О реализации отдельных положений Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях в Министерстве обороны Российской Федерации» от 5 мая 2008 г. № 254.

Приказ министра обороны Российской Федерации «О ведомственных знаках отличия Министерства обороны Российской Федерации» от 22 января 2008 г. № 30 (вместе с Положением о ведомственных знаках отличия Министерства обороны Российской Федерации, Порядком награждения ведомственными знаками отличия Министерства обороны Российской Федерации).

Приказ министра обороны Российской Федерации «Об утверждении Инструкции по выполнению в Вооруженных Силах Российской Федерации требований нормативных правовых актов Российской Федерации по вопросам награждения военнослужащих и лиц гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации государственными наградами Российской Федерации» от 22 января 2008 г. № 31.

Приказ министра обороны Российской Федерации «О повышении размеров должностных окладов лиц гражданского персонала отдельных органов Министерства обороны Российской Федерации» от 30 апреля 2008 г. № 269.

Приказ министра обороны Российской Федерации «Об оплате труда адвоката, участвующего в качестве защитника в уголовном судопроизводстве» от 26 февраля 2008 г. № 33.

Приложение 2

Рекомендации по заключению трудового договора и его примерной форме с работником федерального бюджетного учреждения, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 14 августа 2008 г. № 424н

Примерная форма трудового договора с работником федерального бюджетного учреждения
ТРУДОВОЙ ДОГОВОР № _____

«___» _____ 20__ г.

(город, населенный пункт)

(полное наименование работодателя в соответствии с Уставом)

в лице (должность, Ф. И. О.), действующего на основании Устава, Положения, доверенности (с указанием реквизитов), именуемый в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и (Ф. И. О. работника полностью), именуемый(-ая) в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

1. Общие положения

1.1. По настоящему трудовому договору Работодатель предоставляет Работнику работу по (наименование должности, профессии или специальности с указанием квалификации либо указание на конкретный вид поручаемой работы), а Работник обязуется лично выполнять указанную работу в соответствии с условиями настоящего трудового договора.

1.2. Работник принимается на работу: (полное наименование филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения Работодателя, если Работник принимается на работу в конкретные филиал, представительство или иное обособленное структурное подразделение Работодателя с указанием его местонахождения).

1.3. Работник осуществляет работу в структурном подразделении Работодателя (наименование не обособленного отделения, отдела, участка, лаборатории, цеха и пр.).

1.4. Работа у Работодателя является для Работника: (основной, по совместительству).

1.5. Настоящий трудовой договор заключается на: неопределенный срок, определенный срок (указать продолжительность), на время выполнения определенной работы с указанием причины (основания) заключения срочного трудового договора в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Настоящий трудовой договор вступает в силу с «___» ____ 200__ г.

1.7. Дата начала работы «___» _____ 200__ г.

1.8. Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью _____ месяцев (недель, дней) с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе.

2. Права и обязанности Работника

2.1. Работник имеет право на:

2.1.1. Предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором.

2.1.2. Обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда.

2.1.3. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы. Работник имеет иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

2.2. Работник обязан:

2.2.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него настоящим трудовым договором, выполнять установленные нормы труда.

2.2.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у Работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, иные локальные нормативные акты Работодателя, непосредственно связанные с трудовой деятельностью Работника, с которыми Работник был ознакомлен под роспись.

2.2.3. Соблюдать трудовую дисциплину.

2.3.4. Бережно относиться к имуществу Работодателя, в том числе находящемуся у Работодателя имуществу третьих лиц, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников.

2.3.5. Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя, в том числе находящегося у Работодателя имуществу третьих лиц, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников. Работник обязан выполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

3. Права и обязанности Работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

3.1.1. Требовать от Работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору.

3.1.2. Принимать локальные акты, непосредственно связанные с трудовой деятельностью Работника, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

3.1.3. Привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

3.1.4. Поощрять Работника за добросовестный эффективный труд.

Работодатель имеет иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

3.2. Работодатель обязан:

3.2.1. Предоставить Работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором.

3.2.2. Обеспечить безопасность и условия труда Работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

3.2.3. Обеспечивать Работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей.

3.2.4. Выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки.

3.2.5. Осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.2.6. Знакомить Работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

Работодатель исполняет иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

4. Оплата труда и социальные гарантии

4.1. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, Работнику устанавливается заработная плата в размере:

4.1.1. должностной оклад (оклад), ставка заработной платы в размере _____ в месяц или в размере, определенном отдельным соглашением;

4.1.2. компенсационные выплаты (доплата, надбавка, другие виды выплат) (указать виды и размеры), выплата которых производится в порядке, установленном (указать законодательство Российской Федерации; локальные нормативные акты Работодателя);

4.1.3. стимулирующие выплаты (доплата, надбавка, другие виды выплаты) (указать виды, размеры), выплата которых производится в порядке, установленном (указать законодательство Российской Федерации; локальные нормативные акты Работодателя).

4.2. Премии и иные выплаты устанавливаются Работнику в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами Работодателя (указать виды премий и иных выплат и их размеры).

4.3. Выплата заработной платы Работнику производится в сроки и порядке, установленные коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами Работодателя.

4.4. На Работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Работодателя.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку): (нормальная, сокращенная, неполное рабочее время).

5.2. Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы) определяется правилами внутреннего трудового распорядка, действующими у Работодателя, либо настоящим трудовым договором.

5.3. Работнику устанавливаются следующие особенности режима работы:

5.4. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью ____ календарных дней.

5.5. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ в связи (указать основание установления дополнительного отпуска).

5.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

6. Социальное страхование

6.1. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в связи с трудовой деятельностью. Виды и условия обязательного социального страхования работника в связи с трудовой деятельностью осуществляются Работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. Работник имеет право на дополнительное (вид страхования) страхование на условиях и в порядке, установленных (наименование локального нормативного акта Работодателя).

7. Иные условия трудового договора

7.1. Работник обязуется в течение срока действия настоящего трудового договора и после его прекращения в течение _____ лет не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

С перечнем информации, составляющей охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), Работник должен быть ознакомлен под роспись.

7.2. Работодатель обязан соблюдать предусмотренный трудовым законодательством и иными федеральными законами порядок обработки, иного использования и обеспечения сохранности персональных данных работника.

7.3. В случае неисполнения обязанности по соблюдению порядка использования информации, указанной в пп. 7.1 и 7.2 настоящего договора, и ее неправомерного разглашения соответствующая виновная сторона договора обязана возместить другой стороне причиненный ущерб.

7.4. Иные условия трудового договора _____.

8. Ответственность сторон трудового договора

8.1. Работодатель и Работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных настоящим трудовым договором, локальными нормативными актами Работодателя, законодательством Российской Федерации.

8.2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к Работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные статьей 192 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.3. Работник и работодатель могут быть привлечены к материальной и иным видам юридической ответственности в случаях и в порядке, предусмотренных трудовым законодательством и иными федеральными законами.

9. Изменение и прекращение трудового договора

9.1. Каждая из сторон настоящего трудового договора вправе ставить перед другой стороной вопрос о его дополнении или ином изменении трудового договора, которые по соглашению сторон оформляются дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью трудового договора.

9.2. Изменения и дополнения могут быть внесены в настоящий трудовой договор по соглашению сторон также в следующих случаях:

а) при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, а также при изменении локальных нормативных актов Работодателя;

б) в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.3. При изменении Работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, Работодатель обязан уведомить об этом Работника в письменной форме не позднее чем за два месяца до их изменения (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации Работодатель обязан предупредить Работника персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

9.4. Настоящий трудовой договор прекращается только по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

При расторжении трудового договора Работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные главой 27 Трудового кодекса Российской Федерации, а также другими нормами Трудового кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов.

10. Заключительные положения

10.1. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае недостижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

10.2. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

10.3. Настоящий трудовой договор заключен в двух экземплярах (если иное не предусмотрено законодательством), имеющих одинаковую юридическую силу.

Один экземпляр хранится Работодателем в личном деле Работника, второй у Работника.

РАБОТОДАТЕЛЬ

РАБОТНИК

(полное наименование)

Юридический адрес _____

Адрес места жительства _____

ИНН _____

Паспорт (иной документ, удостоверяющий личность) _____

серия _____ № _____

_____ кем выдан _____
 _____ дата выдачи «__» _____ Г.

 должность подпись Ф. И. О. подпись
 М. П.
 Работник получил один экземпляр
 настоящего трудового договора

 (дата и подпись Работника)

Примерная форма
 дополнительного соглашения
 к трудовому договору
 с работником федерального
 бюджетного учреждения
 об изменении условий оплаты труда
 ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № _____
 к трудовому договору № ____ от _____ г.
 г. _____ «__» _____ 20____

(полное наименование работодателя в соответствии с Уставом)
 в лице (должность, Ф. И. О.), действующего на основании (Устав, Поло-
 жение, доверенность с указанием реквизитов), именуемый в дальнейшем
 «Работодатель», с одной стороны, и (Ф. И. О. работника полностью),
 именуемый(-ая) в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили
 дополнительное соглашение к трудовому договору от «__» _____
 20__ г. № _____ о нижеследующем:

1. Раздел (абзацы, пункты) трудового договора изложить в следующей
 редакции:

«За выполнение трудовой функции работнику устанавливаются:

- оклад в размере _____ рублей;
- название выплаты компенсационного характера _____
 в размере _____ за работу _____;
- название выплаты стимулирующего характера в размере _____
 за (указываются основания установления стимулирующей выплаты).

2. Изменения в трудовой договор, определенные настоящим дополни-
 тельным соглашением, вступают в силу с «__» _____ 20__ г.

3. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой
 частью трудового договора от «__» _____ 20__ г. № _____,
 составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.
 Один экземпляр хранится у Работодателя в личном деле Работника,
 второй — у Работника.

РАБОТОДАТЕЛЬ

РАБОТНИК

_____ _____
 должность подпись Ф. И. О. Ф. И. О. подпись
 _____ _____
 дата дата

М. П.

Приложение 3

Типовая форма штатного расписания

Унифицированная форма № Т-3
Утверждена постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 г. № 1

Форма по
ОКУД _____
по ОКПО _____

Код
0301017

наименование организации
ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ

Номер документа _____ Дата составления _____

УТВЕРЖДЕНО

Приказом организации от " _____ " _____ 20 _____ № _____

на период _____ с " _____ " _____ 20 _____ г.

Штат в количестве _____ единиц

Структурное подразделение		Должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации	Количество штатных единиц	Тарифная ставка (оклад) и пр., руб.	Надбавки, руб.			Всего, руб. ((гр. 5 + гр. 6 + гр. 7 + гр. 8) × гр. 4)	Примечание
наименование	код				6	7	8		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Итого									

Руководитель кадровой службы _____
Главный бухгалтер _____

должность _____ личная подпись _____ расшифровка подписи _____
личная подпись _____ расшифровка подписи _____

168

Приложение 4

ВАРИАНТ РАСЧЕТА¹
фонда оплаты труда гражданскому персоналу военного комиссариата _____ на 200 _____ г.
по целевой статье

№ п/п	Наименование должностей (профессий)	Размер должностного оклада (тарифной ставки) (мин. — макс)		Фамилия и инициалы работника	Должностной оклад (тарифная ставка)			Годовой фонд должностных окладов (гр.9 * 12)	Компенсационные выплаты			Стимулирующие выплаты			Итого (гр.10 + гр.15 + гр.19 + гр.20)						
		Установленный оклад/командировочные	Повышения за условия труда		Принадлежит к расчету (гр.6 + гр.8)	в %	в руб.		Надбавка за секретность	Доплата за работу в ночное время	Доплата за работу в выходные праздничные дни	Годовой фонд компенсационных выплат (гр.12 + гр.13 + гр.14)	Надбавка за выслугу лет	ЕДВ за ДВДО		Премия					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
1	Начальник технического отдела	7 320,00	8 490,00	Иванов И.И.	7 905,00			7 905,00	94 860,00							31 620,00	15 810,00	23 715,00	71 145,00	33 201,00	199 206,00
2	Начальник секретной части	6 180,00	7 320,00	Крицвай П.К.	6 750,00			6 750,00	81 000,00	50	40 500,00			40 500,00	27 000,00	13 500,00	40 500,00	81 000,00	40 500,00	243 000,00	
3	Бухгалтер	5 630,00	5 630,00	вакантная	5 630,00			5 630,00	67 560,00						22 520,00	11 260,00	33 780,00	67 560,00	27 024,00	162 144,00	
4	Бухгалтер II категории	6 180,00	6 180,00	Петрова Н.В.	6 180,00			6 180,00	74 160,00	15	11 124,00			11 124,00	24 720,00	12 360,00	37 080,00	74 160,00	31 888,80	191 332,80	
5	Машинистка	4 230,00	4 230,00	Строева З.Л.	4 230,00			4 230,00	50 760,00						16 920,00	8 460,00	25 380,00	50 760,00	20 304,00	121 824,00	
6	Повар	3 850,00	3 850,00	вакантная	3 850,00			3 850,00	46 200,00						15 400,00	7 700,00	23 100,00	46 200,00	18 480,00	110 880,00	
7	Повар	4 040,00	4 040,00	Мяснова С.С.	4 040,00	12	484,80	4 524,80	54 297,60			2 526,00	1 926,00	4 452,00	18 099,20	9 049,60	27 148,80	54 297,60	22 609,44	135 656,64	
8	Медицинская сестра	5 200,00	5 520,00	Шприцева Т.Р.	5 360,00			5 360,00	64 320,00				2 325,00	2 325,00	21 440,00	10 720,00	32 160,00	64 320,00	26 193,00	157 158,00	
9	Уборщик служебных помещений	3 710,00	3 710,00	Швабрина М.В.	3 710,00			3 710,00	44 520,00						14 840,00	7 420,00	22 260,00	44 520,00	17 808,00	106 848,00	
10	Библиотекарь, имеющий III квалификационную категорию	5 520,00	5 600,00	Княжкина А.А.	5 560,00			5 560,00	66 720,00						22 240,00	11 120,00	33 360,00	66 720,00	26 688,00	160 128,00	
Итого:		51 860,00	54 570,00		53 215,00		484,80	53 699,80	644 397,60		51 624,00	2 526,00	4 251,00	58 401,00	214 799,20	107 399,60	298 483,80	620 682,60	264 696,24	1 588 177,44	

Начисляется единый социальный налог (26,2%) сумма которого составит (1 588 177,44 x 0,262) 416 102,49 рублей

Всего годовой фонд оплаты труда составит (1 588 177,44 + 416 102,49) 2 004 279,93 рублей

Руководитель организации _____ (подпись, инициал, фамилия)

Начальник финансового органа _____ (подпись, инициал, фамилия)

« _____ » _____ 200 _____ г.

¹ URL: <http://nachfin.info>

169

Приложение 5

Перечень повышений тарифных ставок и должностных окладов гражданского персонала бюджетных учреждений Министерства обороны Российской Федерации, воинских частей на основании приказа министра обороны Российской Федерации от 10 ноября 2008 г. № 555

Должностные оклады, тарифные ставки повышаются (категории работников), виды выполняемых работ	Размер повышения в % (в твердой сумме в руб.)	Примечание
За выполнение важных и ответственных работ		
Высококвалифицированным рабочим, которым присвоены 6—8-й разряды или тарифные ставки которым установлены по VI—VIII группам, а также водителям автомобилей всех типов независимо от грузоподъемности, на время выполнения важных и ответственных работ или на определенный период (месяц, квартал, год)	могут устанавливаться тарифные ставки по IX группе по размерам тарифных ставок (6 910 — 7 590 руб.)	
За работу в особых условиях, сопряженных с риском для здоровья и жизни работников, за границей, в городах Москве, Санкт-Петербурге		
а) Работникам за выполнение трудовых обязанностей в условиях чрезвычайного положения и (или) в зонах вооруженных конфликтов, боевого дежурства и др.	на 100 %	Гражданскому персоналу, имеющему право на повышение, должностные оклады (тарифные ставки) увеличиваются на размер повышения, т. е. устанавливается новый должностной оклад (тарифная ставка). В случаях когда гражданский персонал имеет право на повышения одновременно по нескольким основаниям, размеры повышений складываются и на сумму процентов увеличивается должностной оклад (тарифная ставка)
б) Работникам за периоды работы в бюджетных учреждениях и воинских частях, дислоцированных на территории Чеченской Республики, командирования в бюджетные учреждения и воинские части, дислоцированные на территории Чеченской Республики для участия в выполнении восстановительных мероприятий, в том числе по обустройству	на 50 %	
в) Работникам за работу в бюджетных учреждениях и воинских частях, дислоцированных на территориях Республики Белоруссии, Республики Казахстан, Киргизской Республики, государств Закавказья, Республики Молдова и Республики Таджикистан	на 50 %	
г) Водителям автомобилей и автобусов за работу в городах Москве и Санкт-Петербурге	на 10 %	
д) Водителям автомобильных баз, обслуживающих центральный аппарат Министерства обороны Российской Федерации (на оперативных и персональных машинах)	на 20 %	
е) Работникам за несение боевого дежурства в составе боевых расчетов и команд и в составе караулов, назначаемых от подразделений военизированной охраны для охраны особо важных и режимных объектов	на 15 %	

ж) Членам экипажей судов обеспечения в составе дежурных сил поисково-спасательного обеспечения за несение службы	на 15 %	Порядок включения в состав дежурных сил поисково-спасательного обеспечения и условия выплаты утверждаются главнокомандующим Военно-Морским Флотом
з) Работникам за обслуживание маяков и средств навигационного оборудования: расположенных за пределами маячного городка, или имеющих сложные системы электропитания; расположенных на необорудованном или труднодоступном побережье и на островах	на 15 % на 30 %	
За работу в особых условиях педагогическим работникам		
а) Педагогическим работникам за работу в специальных (коррекционных) классах и группах для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии	на 15—20 %	Повышения должностных окладов образуют новые размеры должностных окладов, применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки (педагогической работы)
б) Педагогическим работникам за работу в общеобразовательных школах-интернатах	на 15 %	
в) Руководителям образовательных учреждений, имеющих специальные (коррекционные) классы и группы для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии	на 15 %	
г) Работникам, непосредственно занятым в таких классах и группах в общеобразовательных школах-интернатах	на 20 %	
д) Педагогическим работникам военно-медицинских учреждений: детских отделений (госпиталей), детских санаториев	на 20 %	
За работу с опасными (особо опасными) для здоровья и особо тяжелыми условиями труда		
а) Гражданскому персоналу военно-медицинских учреждений за работу с опасными (особо опасными) для здоровья и особо тяжелыми условиями труда	на 60, 40, 25,15 %	
б) Энтомологам и помощникам энтомологов центров государственного санитарно-эпидемиологического надзора, расположенных в районах массового распространения гнуса и других опасных насекомых и клещей	на 15 %	
в) Гражданскому персоналу воинских частей, занятому на работах с тяжелыми и вредными и (или) особо тяжелыми и особо вредными условиями труда: на работах с тяжелыми и вредными условиями труда на работах с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда	до 12 % до 24 %	
г) Специалистам — членам экипажей морских (рейдовых) судов атомного технологического обслуживания	до 20 %	
За работу в спортивных секциях		
Тренерам физкультурно-оздоровительных групп и спортивных секций	на 0,5 % за каждые два года обучения занимающегося в этих группах (секциях) под руководством одного тренера	

Приложение 6

Виды и размеры компенсационных выплат гражданскому персоналу бюджетных учреждений Министерства обороны Российской Федерации, воинских частей

Наименование компенсационной выплаты	Размер компенсационной выплаты в %
Компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	
Гражданскому персоналу военно-медицинских учреждений	
а) Компенсационная выплата за работу в ночное время: врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу выездных бригад отделений неотложной медицинской помощи и помощи на дому военно-медицинских учреждений, занятым оказанием экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи	до 100 % часовой ставки (части тарифной ставки, должностного оклада за час работы) за каждый час работы в ночное время
б) Компенсационная выплата работникам военно-медицинских учреждений (подразделений), а также водителям санитарного транспорта учреждений и воинских частей, привлекаемым для работы в ночное время	до 50 % часовой ставки (части тарифной ставки, должностного оклада за час работы) за каждый час работы в ночное время
в) Компенсационная выплата работникам военно-медицинских и научно-исследовательских учреждений (подразделений) за диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также за работу с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека	20 % должностного оклада (тарифной ставки)
г) Компенсационная выплата гражданскому персоналу военно-медицинских учреждений (подразделений), расположенных на территории г. Москвы	до 30 % должностного оклада (тарифной ставки)
д) Компенсационная выплата гражданскому персоналу выездных бригад отделений неотложной медицинской помощи и помощи на дому военно-медицинских учреждений, расположенных на территории г. Москвы	до 50 % должностного оклада (тарифной ставки)
Гражданскому персоналу учреждений культуры	
Компенсационная выплата гражданскому персоналу, занятому в учреждениях культуры, расположенных на территории г. Москвы,	до 30 % должностного оклада (тарифной ставки)
Гражданскому персоналу учреждений физической культуры и спорта	
а) Компенсационная выплата гражданскому персоналу, занятому в учреждениях, расположенных на территории г. Москвы	до 30 % должностного оклада (тарифной ставки)
б) Компенсационная выплата старшим тренерам-преподавателям по спорту, старшим инструкторам-методистам, тренерам-преподавателям по спорту и инструкторам-методистам, работающим в специализированных детско-юношеских школах олимпийского резерва	15 % должностного оклада
в) Компенсационная выплата старшим инструкторам-методистам, инструкторам-методистам учреждений физкультуры и спорта по альпинизму, техническим и военно-прикладным видам спорта	15 % должностного оклада

г) Компенсационная выплата начальнику (директору) и заместителю начальника (директора) детско-юношеской спортивной школы (в том числе олимпийского резерва), имеющей объем учебно-преподавательской работы не менее 12 тренерских ставок	15 % должностного оклада
Гражданскому персоналу воинских частей	
а) Компенсационная выплата гражданскому персоналу за совмещение профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от работы, определенной трудовым договором	размер устанавливается по согласованию сторон в соответствии со ст. 151 ТК РФ
б) Компенсационная выплата водителям легковых автомобилей, криминалистических лабораторий, автомобилей скорой медицинской помощи и автобусов при введении ненормированного рабочего времени	в размере 25 % (20 % тарифной ставки на автомобилях с прицепами)
в) Компенсационная выплата водителям автобусов, грузовых и легковых автомобилей, за квалификацию	10 % при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Е» или только «Д», или «Д» и «Е»; 25 % при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Д», «Е»
г) Компенсационная выплата водителям, выполняющим специальные задачи при автотранспортном обеспечении членов Коллегии Министерства обороны Российской Федерации	30 % тарифной ставки
д) Компенсационная доплата за работу в ночное время за каждый час работы: рабочим и специалистам хлебопекарен и хлебопекарен рабочим, постоянно занятым на выпуске газет в стереотипных, формных-офсетных, цинкографических и печатных цехах и на участках гражданскому персоналу организаций связи, занятому экспедированием периодической печати остальному гражданскому персоналу воинских частей	75 % должностного оклада (тарифной ставки) 50 % тарифной ставки 50 % должностного оклада (тарифной ставки) 35 % должностного оклада (тарифной ставки)
е) Компенсационная выплата членам экипажей судов обеспечения (за исключением лиц с ненормированным рабочим днем), оставленным по распоряжению капитана во время стоянки в порту или на рейде для обеспечения безопасности судна в случае объявления штормового предупреждения или аварийной ситуации (без выполнения основной работы)	до 50 % должностного оклада (тарифной ставки) за каждый час дежурства
ж) Компенсационная выплата членам экипажей судов обеспечения, привлекаемым в период эксплуатации судна к выполнению обязанностей недостающих по штату работников сверх нормальной продолжительности рабочего времени	до 110 % должностного оклада недостающего по штату работника за фактически отработанное время
з) Компенсационная выплата членам экипажей судов обеспечения при выполнении обязанностей артельщика: при численности экипажа от 5 до 20 человек при численности экипажа от 21 до 40 человек при численности экипажа более 40 человек	до 20 % должностного оклада до 35 % должностного оклада до 50 % должностного оклада

Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами	
Гражданскому персоналу воинских частей	
а) Гражданскому персоналу за работу со сведениями, имеющими степень секретности «особой важности»	50—75 %
б) Гражданскому персоналу за работу со сведениями, имеющими степень секретности «совершенно секретно»	30—50 %
в) Гражданскому персоналу, допущенному к государственной тайне на постоянной основе, за стаж работы в этих структурных подразделениях	ежемесячно выплачивается процентная надбавка к должностному окладу (тарифной ставке): 10 % — при стаже работы от 1 до 5 лет; 15 % — при стаже работы от 5 до 10 лет; 20 % — при стаже работы от 10 лет и выше
г) Гражданскому персоналу, принятому на работу на штатные должности в шифровальные органы, за стаж работы в них в зависимости от класса шифровальной сети	ежемесячно выплачивается процентная надбавка к должностному окладу (тарифной ставке) 5—30 %
Компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	
Членам экипажей судов обеспечения	
Компенсационные выплаты:	
а) на работах, связанных с радиоактивными веществами и источниками ионизирующих излучений	до 24 % должностного оклада
б) за фактическое время перевозки и (или) хранения взрывоопасных веществ и сжиженного газа	до 25 % должностного оклада
в) за фактическое время перевозки и (или) хранения нефтепродуктов первой категории судами обеспечения	до 15 % должностного оклада
г) за время работы рейдовых водолазных судов (катеров) за пределами открытых морских рейдов; за время выполнения работ морскими (рейдовыми) водолазными судами (катерами), плавучими кранами и другими плавсредствами в опасных условиях и в некоторых других случаях	до 12 % должностного оклада
д) за фактическое время выполнения ледокольных работ (за исключением ледоколов и судов, приписанных к портам, расположенным в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к ним)	до 12 % должностного оклада
е) за время вождения и обслуживания безэкипажных несамостоятельных судов боцманам, матросам 1-го и 2-го классов	до 25 %, а капитанам и их помощникам — до 20 % должностного оклада
ж) морская надбавка за работу на судах обеспечения, зачисленных в кампанию	до 100 % должностного оклада
з) за класс квалификации и время работы под водой водолазов	от 10 % от размера тарифной ставки по 1 группе размеров тарифных ставок рабочих
Гражданскому персоналу арсеналов, центров, баз, складов по хранению вооружения и боеприпасов, непосредственно занятому приемом, хранением, выдачей и охраной вооружения и боеприпасов	
В зависимости от должности (профессии) работника	30—50 % должностного оклада
Гражданскому персоналу 16-го Государственного центра судебно-медицинских и криминалистических экспертиз Северо-Кавказского военного округа	
Компенсационная выплата за прием, обработку и отправку погибших	до 50 % должностного оклада (тарифной ставки)

Компенсационные выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и процентная надбавка¹)			
Процентная надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями			
Группы местностей	Районы, включаемые в группу	Общественная шкала	Льготная шкала
1-я группа	Районы Крайнего Севера: Чукотский автономный округ, Северо-Эвенский район Магаданской области, Корякский автономный округ, Алеутский район Камчатской области, острова Северного Ледовитого океана и его морей, за исключением островов Белого моря	10 % заработка по истечении первых шести месяцев работы, с увеличением на 10 % за каждые последующие шесть месяцев работы до достижения 100 % заработка	20 % заработка по истечении первых шести месяцев работы, с увеличением на 20 % за каждые последующие шесть месяцев и по достижении 60 % — 20 % за один год работы до достижения 100 % заработка
2-я группа	Остальные районы Крайнего Севера	10 % заработка по истечении первых шести месяцев работы, с увеличением на 10 % за каждые последующие шесть месяцев работы, а по достижении 60 % надбавки — 10 % заработка за каждый год работы до достижения 80 % заработка	20 % заработка по истечении первых шести месяцев работы, с увеличением на 20 % за каждые последующие шесть месяцев и по достижении 60 % — 20 % за один год работы до достижения 80 % заработка
3-я группа	Местности, приравненные к районам Крайнего Севера	10 % заработка по истечении первого года работы, с увеличением на 10 % за каждый последующий год работы до достижения 50 % заработка	10 % заработка за каждые шесть месяцев работы до достижения 50 % заработка
4-я группа	Республика Карелия, южные районы Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской области, Республики Бурятия, Республика Тува, Читинская область	10 % заработка по истечении первого года работы, с увеличением на 10 % за каждые последующие два года работы до достижения 50 % заработка	10 % заработка за каждые шесть месяцев работы до достижения 30 % заработка
Районный коэффициент и компенсационная выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями			
Наименование компенсационной выплаты		Размер компенсационной выплаты в %	
Районный коэффициент гражданского персонала воинских частей, дислоцированных в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях		размер районного коэффициента — 1,2—2,0	
Компенсационная выплата к должностному окладу (тарифной ставке) за работу в районе экологического кризиса гражданскому персоналу, работающему в воинских частях, находящихся на космодроме «Байконур» и в г. Ленинске, за обеспечение космических программ		30 % должностного оклада (тарифной ставки) 50 % должностного оклада (тарифной ставки)	

¹ См. приказ министра обороны Российской Федерации «О порядке установления и исчисления трудового стажа для получения процентной надбавки к заработной плате гражданскому персоналу Вооруженных Сил Российской Федерации, работающему в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и в остальных районах Севера» от 4 октября 1994 г. № 325.

Приложение 7

Виды и размеры стимулирующих выплат гражданскому персоналу бюджетных учреждений Министерства обороны Российской Федерации, воинских частей

Наименование стимулирующих выплат	Размер стимулирующих выплат в %	Примечания
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
Выплата стимулирующего характера за сложность, напряженность и особый режим	размер выплаты, установленной конкретному работнику, определяется по результатам его деятельности и максимальными размерами не ограничивается	Критерии по конкретным профессиям и должностям устанавливает руководитель воинской части по согласованию с выборным профсоюзным органом или иным представительным органом работников
Выплаты за выслугу лет		
Стимулирующая выплата за выслугу лет к должностным окладам (тарифным ставкам)	свыше 1 года — 5 %; свыше 2 лет — 10 %; свыше 3 лет — 15 %; свыше 5 лет — 20 %; свыше 10 лет — 30 %; свыше 15 лет — 40 %	В расчете на год в размере четырех должностных окладов (тарифных ставок). Стаж работы в воинских частях и учреждениях устанавливается на основании представленных документов комиссиями в составе: заместителя руководителя воинской части — председателя комиссии и членов: начальника финансового органа (главного бухгалтера), начальника кадрового органа или другого лица, занимающегося кадрами работников, и представителя выборного профсоюзного органа или уполномоченного работниками представительного органа

Премияльные выплаты по итогам работы		
а) Выплаты за своевременное и добросовестное исполнение должностных обязанностей и результаты работы воинской части (подразделения) за месяц и квартал.	5 должностных окладов — профессорско-преподавательскому составу образовательных учреждений высшего профессионального образования; 4,5 должностного оклада (тарифной ставки) — гражданскому персоналу автомобильных баз, занятому обеспечением деятельности центрального аппарата Министерства обороны Российской Федерации; 3 должностных оклада (тарифных ставки) — гражданскому персоналу бюджетных учреждений и воинских частей	
б) Единовременное денежное вознаграждение за добросовестное выполнение должностных обязанностей по итогам календарного года	2 должностных оклада (тарифные ставки)	
Выплаты стимулирующего характера профессорско-преподавательскому составу		
а) Стимулирующая выплата по должности: профессора доцента	60 % должностного оклада 40 % должностного оклада	
б) Ежемесячная стимулирующая выплата за ученую степень: доктора наук кандидата наук	7 000 руб. 3 000 руб.	Руководителям, специалистам и научным сотрудникам научно-исследовательских учреждений Министерства обороны Российской Федерации ежемесячная стимулирующая выплата за ученую степень устанавливается в тех же размерах
в) Ежемесячное вознаграждение педагогическим работникам общеобразовательных учреждений за выполнение функций классного руководства	1 000 руб.	
г) Ежемесячная надбавка педагогическим работникам суворовских военных, Нахимовского военно-морского и военно-музыкального училищ и кадетских корпусов за реализацию в обучении воспитанников дополнительных образовательных программ	200 % должностного оклада (в г. Москве, г. Санкт-Петербурге, Ленинградской и Московской областях); 100 % должностного оклада в других городах и прочих населенных пунктах	
д) Руководителю, заместителям, главному бухгалтеру и педагогическим работникам федерального государственного общеобразовательного учреждения «Московский кадетский корпус «Пансион воспитанниц Министерства обороны Российской Федерации»	400 % должностного оклада	

Приложение 8

Рекомендуемая форма
дополнительного соглашения
к трудовому договору об увеличении объема
работы, выполняемой работником
**Дополнительное соглашение
к трудовому договору от 1 октября 2006 г.**

г. Москва 1 марта 2009 г.

1. Руководствуясь частью 4 статьи 57, статьей 60-1 Трудового кодекса Российской Федерации, стороны трудового договора, заключенного (дата) между (бюджетное учреждение Министерства обороны Российской Федерации) в лице (наименование должности, Ф. И. О.), именуемым в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и (Ф. И. О.), именуемым в дальнейшем «Работник», заключили настоящее дополнительное соглашение к трудовому договору о нижеследующем.

2. В соответствии с настоящим дополнительным соглашением, помимо работы, обусловленной трудовым договором, Работнику с его письменного согласия поручается выполнение в пределах установленной ему продолжительности рабочего дня (смены) следующей дополнительной работы за дополнительную плату: (указывается объем работы и ее содержание).

3. Поручаемая работнику дополнительная работа осуществляется путем совмещения должностей (профессий), а именно путем увеличения объема работ. За выполнение дополнительного объема работы, определенного настоящим соглашением, Работодатель обязуется ежемесячно выплачивать Работнику компенсационную выплату к базовому окладу в размере 30 %.

В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения Работником по его вине возложенных на него настоящим дополнительным соглашением должностных обязанностей Работодатель вправе применить к Работнику дисциплинарное взыскание в порядке, установленном трудовым законодательством.

4. Срок действия настоящего соглашения: с 1 марта 2009 г. по 31 декабря 2009 г.

5. Действие настоящего дополнительного соглашения прекращается в связи с истечением срока, на который оно заключено, а также в связи с прекращением трудового договора или по соглашению сторон.

6. Адреса сторон и подписи:

Работодатель	Работник
_____	_____
	(Ф. и. О.)
_____	Адрес _____
(Ф. И. О., должность)	

Приложение 9

Образец искового заявления
о восстановлении на работе

В Замоскворецкий районный суд города Москвы
Москва, 113184, Татарская ул., дом 1
Истец: Гордо Татьяна Владимировна, проживаю-
щая по адресу: 107392, г. Москва, ул. Халтуринс-
кая, дом 13, кв. 82, тел. 162-27-52
Ответчик: Войсковая часть 00000
115093, г. Москва, ул. Щипок, дом 2, тел. _____

Исковое заявление

о признании незаконным увольнения, взыскании заработной платы, выходного пособия и возмещении морального вреда
г. Москва 23 июня 2008 г.

Я состояла в трудовых отношениях с войсковой частью 00000 на основании заключенного трудового договора от 15 октября 2003 г. и работала перед увольнением старшим товароведом.

24 мая 2004 г. я, в числе других работников, была уволена на основании п. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с ликвидацией воинской части.

При увольнении меня работодателем — командиром войсковой части 00000 Колчиным В.С. был нарушен установленный законом порядок увольнения. В нарушение требований чч. 2, 3 ст. 180 Трудового кодекса Российской Федерации о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации я не была предупреждена работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

Кроме того, работодатель, расторгнув со мной трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца без моего письменного согласия, не выплатил при этом дополнительную компенсацию в размере двухмесячного среднего заработка. Не было выплачено мне и выходное пособие в связи ликвидацией организации в размере среднемесячного заработка, чем нарушены требования ч. 1 ст. 178 Трудового кодекса Российской Федерации.

Моя средняя заработная плата за 12 месяцев, предшествующих увольнению, согласно прилагаемой справке составила 12 000 руб.

Таким образом, на дату увольнения мне не выплатили компенсацию в размере двухмесячного заработка в сумме 24 000 руб. и выходное пособие в размере средней заработной платы — 12 000 руб., а всего 36 000 руб.

В соответствии со ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Таким образом, расчет процентов на день подачи искового заявления

составил $(36\,000 \text{ руб.} \times \frac{1}{300} \times 10,5\% \times 30 \text{ дней (дни задержки с 25 мая по 23 июня включительно)}) = 378 \text{ руб.}$

Незаконным увольнением, невыплатой установленных Трудовым кодексом Российской Федерации денежных средств мне причинен моральный вред, выразившийся в нравственных переживаниях в связи с утратой работы, нарушении моих имущественных прав. Исходя из конкретных обстоятельств данного дела, с учетом объема и характера причиненных мне нравственных страданий, степени вины работодателя, а также требований разумности и справедливости, я прошу на основании ч. 7 ст. 394 Трудового кодекса Российской Федерации компенсировать причиненный мне моральный вред в сумме 40 000 руб.

На основании изложенного, руководствуясь ст.ст. 131, 132 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации,

Прошу:

1. Признать мое увольнение 24 мая 2008 г. незаконным как произведенное с нарушением установленного ст. 180 Трудового кодекса Российской Федерации порядка увольнения.

2. Обязать командира войсковой части 00000 выплатить мне на основании ст. 180 Трудового кодекса Российской Федерации дополнительную компенсацию в размере двухмесячного заработка в сумме 24 000 руб., выходное пособие в размере среднемесячного заработка в сумме 12 000 руб., а также проценты на основании ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации за задержку срока выплат при увольнении в размере 468 руб.

3. Компенсировать причиненный мне моральный вред в сумме 40 000 руб.

Приложения (все в копиях, за исключением п. 4):

1. Трудовая книжка Гордо Т.В.
2. Трудовой договор от 15 октября 2003 г.
3. Приказ от 2 февраля 2004 г. № 13-к об увольнении.
4. Справка о средней заработной плате.
4. Исковое заявление от 21 июня 2004 г.

_____ Гордо Т.В.

Приложение 10

Образец заявления о вынесении судебного приказа о взыскании заработной платы

В Замоскворецкий районный суд города Москвы
Москва, 113184, Татарская ул., дом 1

Заявитель: Ковалева Ольга Алексеевна, проживающая по адресу: 101000, г. Москва, ул. Чертановская, дом __, к. __, кв. __, тел. 000-0000

Ответчик: в/часть 00000, Москва, 107113, Сокольнический вал, 2

Заявление о вынесении судебного приказа о взыскании заработной платы

г. Москва 15 декабря 2008 г.
Я работаю в войсковой части 00000 с 1990 г. заведующей библиотекой. За июль — сентябрь 2008 г. мне начислена, но не выплачена заработная плата, чем нарушены требования ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации по срокам ее выплаты.

Общий размер задолженности по заработной плате в соответствии с выданной мне бухгалтерией справкой составляет за июль — 7 000 руб., за август — 7 000 руб., за сентябрь — 7 000 руб., а всего 21 000 руб.

На основании изложенного, руководствуясь ст.ст. 136, 391 Трудового кодекса Российской Федерации, ст.ст. 122, 123, 124 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации,

Прошу:

Вынести судебный приказ о взыскании с войсковой части 00000 начисленной, но не выплаченной мне заработной платы в размере 21 000 руб. за июль — сентябрь 2007 г.

Приложения:

1. Справка о начисленной заработной плате.
2. Копия трудовой книжки.
3. Копия заявления.

_____ Ковалева О.А.

Наша страничка в интернете

<http://www.voennoepravo.ru>

На портале содержатся следующие разделы: новости военного права, правовая база, судебная практика. Посетители могут знакомиться с новыми номерами журнала «Право в Вооруженных Силах — Военно-правовое обозрение», книгами серии «Право в Вооруженных Силах — консультант». Существуют онлайн-консультации для призывников.

При создании нового варианта портала было решено не только поменять его дизайн, но и начать работу по созданию такого интерактивного ресурса, в котором главное место будет отведено его посетителям.

Именно этой цели служит проект в рамках портала — «Виртуальная общественная палата». Проект содействует процессу непосредственного участия всех военнослужащих в правотворческой работе, направленной на совершенствование норм законодательства, касающихся реализации прав военнослужащих и членов их семей.

Продолжит свою работу сетевой журнал «Военное право», который предоставляет свои страницы всем юристам, независимо от их опыта работы, занимаемой должности и наличия ученой степени, готовым обнародовать в Сети свое мнение по отдельным вопросам военного права.

На портале предусмотрена работа и специальных тематических форумов: по вопросам военной службы контрактников, призывников, военнослужащих женского пола. Темы обсуждений могут создаваться самими посетителями. Для соблюдения корректности при обсуждении самых проблемных вопросов будет действовать соответствующая процедура регистрации участников форума.

Приглашаем всех стать постоянными посетителями портала «Военное право» и использовать предлагаемые ресурсы.

Свои предложения и пожелания по совершенствованию работы портала, содержания журнала просим присылать по электронной почте на новый адрес — vravo@mail.ru.

Перечень изданий серии «Право в Вооруженных Силах — консультант», выпущенных Региональным общественным движением «За права военнослужащих» в период с 1999 по 2009 годы

Номер выпуска	Название издания
1.	Настольная книга по защите прав военнослужащих
2.	Жилищные права военнослужащих, граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей
3.	Комментарий законодательства о страховании военнослужащих и приравненных к ним лиц
4.	Комментарий к Федеральному закону «О воинской обязанности и военной службе»
5.	Комментарий к Закону Российской Федерации «Об обжаловании в суд действий и решений, нарушающих права и свободы граждан» (для военнослужащих)
6.	Настольная книга по защите прав призывников, военнослужащих, граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей
7.	Комментарий законодательства о пенсионном обеспечении граждан, проходивших военную службу, и членов их семей
8.	Комментарий к Дисциплинарному уставу Вооруженных Сил Российской Федерации
9.	Комментарий к Федеральному закону «О материальной ответственности военнослужащих»
10.	Юридическая энциклопедия военнослужащих в вопросах и ответах
11.	Жилищные права военнослужащих, граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей — 2-е издание, дополненное и переработанное
12.	Юридический справочник военнослужащих по выплатам при повреждении здоровья
13.	Комментарий к Федеральному закону «О статусе военнослужащих»
14.	Юридический справочник военнослужащего, увольняемого с военной службы
15.	Денежное довольствие и иные выплаты военнослужащим: Юридический справочник
16.	Юридический справочник для поступающих в военно-учебные заведения и другие образовательные учреждения
17.	Научно-практический комментарий к Закону Российской Федерации «Об обжаловании в суд действий и решений, нарушающих права и свободы граждан» (для военнослужащих) — 2-е издание, переработанное и дополненное
18.	Настольная книга дознавателя воинской части и иных участников уголовного процесса (для военнослужащих)
19.	Юридический справочник военнослужащих-женщин
20.	Комментарий к Положению о порядке прохождения военной службы
21.	Комментарий к Федеральному закону «О ветеранах»
22.	Юридический справочник офицера
23.	Судебная практика по применению военно-уголовного законодательства
24.	Юридический справочник участников вооруженных конфликтов и членов их семей
25.	Судебная практика по применению законодательства о воинской обязанности, военной службе и статусе военнослужащих
26.	Комментарий к Федеральному закону «Об обороне»
27.	Комментарий законодательства о пенсионном обеспечении граждан, проходивших военную службу, и членов их семей — 2-е издание, дополненное и переработанное
28.	Труд гражданского персонала в воинских частях (военных организациях): Юридический справочник
29.	Жилье для военнослужащих: Юридическая энциклопедия в вопросах и ответах

Номер выпуска	Название издания
30.	Комментарий к Федеральному закону «О воинской обязанности и военной службе» — 2-е издание, дополненное и переработанное
31.	Жилье для военнослужащих: государственные жилищные сертификаты: Юридический справочник
32.	Комментарий к Федеральному закону «О статусе военнослужащих» — 3-е издание, переработанное и дополненное
33.	Комментарий к Федеральному закону «Об альтернативной гражданской службе»
34.	Юридический справочник военнослужащих — участников вооруженного конфликта и контртеррористических операций на территории Чеченской Республики
35.	Справочник офицера-воспитателя
36.	Юридический справочник по вопросам денежного довольствия военнослужащих (выплаты, компенсации, надбавки, пособия)
37.	Юридический справочник военнослужащего по кадровым вопросам
38.	Материальная ответственность военнослужащих и гражданского персонала
39.	Юридический справочник по вопросам медицинского обеспечения военнослужащих, граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей
40.	Юридический справочник офицера — 2-е издание, дополненное и переработанное
41.	Жилищная энциклопедия военнослужащих, граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей
42.	Юридическая энциклопедия военнослужащих, гражданского персонала воинских частей в вопросах и ответах от А до Я: кратко обо всем, что вы хотели бы знать о военной службе, и не только о ней
43.	Обязательное государственное страхование и единовременные пособия для военнослужащих, получивших повреждение здоровья
44.	Настольная книга войскового психолога, офицера по организации общественно-государственной подготовки и военно-социальной работы
45.	Военное право. Учебник
46.	Комментарий законодательства о возмещении вреда, причиненного жизни или здоровью военнослужащих
47.	Военно-уголовное законодательство Российской Федерации (научно-практический комментарий)
48.	Научно-практический комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации для командира воинской части (руководителя военной организации)
49.	Судебная практика по применению законодательства о воинской обязанности, военной службе, статусе военнослужащих и об участии военных организаций в гражданских правоотношениях
50.	Как военнослужащему защитить свои права (судебный и несудебные способы защиты)
51.	Увольнение с военной службы. Пребывание в запасе: Справочник
52.	Российский военно-правовой сборник: Законодательство о военной службе и статусе военнослужащих с 1 января 2005 года
53.	Формы документов по защите прав призывников, военнослужащих и граждан, уволенных с военной службы (с комментариями)
54.	Юридический справочник призывника
55.	Жилищное обеспечение военнослужащих, граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей
56.	Право социального обеспечения военнослужащих, граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей
57.	Российский военно-правовой сборник: Актуальные вопросы жилищного обеспечения военнослужащих

Номер выпуска	Название издания
58.	Социальные гарантии военнослужащих — участников боевых действий на территории Северо-Кавказского региона Российской Федерации и членов их семей (вооруженный конфликт немеждународного характера и контртеррористические операции)
59.	Правовые основы воспитательной работы в Вооруженных Силах Российской Федерации (юридический справочник)
60.	Комментарий к Федеральному закону «О статусе военнослужащих» — 4-е издание, переработанное и дополненное
61.	Правовые позиции Конституционного Суда Российской Федерации по проблемам военного права
62.	Российский военно-правовой сборник: Актуальные проблемы правового обеспечения прохождения военной службы в Российской Федерации
63.	Юридический справочник военнослужащего-контрактника (для солдат, матросов, сержантов и старшин, проходящих военную службу по контракту)
64.	Неуставные взаимоотношения военнослужащих: теория и практика антикриминального воздействия
65.	Жилищное обеспечение военнослужащих. Государственные жилищные сертификаты и накопительно-ипотечная система. Юридический справочник
66.	Российский военно-правовой сборник: Актуальные проблемы правового регулирования материального обеспечения военнослужащих
67.	Правовая работа в военных организациях: Практическое учебно-методическое издание
68.	Комментарий к Федеральному закону «О ветеранах»
69.	Справочник командира
70.	Прохождение военной службы: Сборник нормативных актов военных министерств и ведомств № 1
71.	Юридический справочник военнослужащих женского пола
72.	Юридический справочник военнослужащих по тыловым вопросам
73.	Российский военно-правовой сборник: Военное право в XXI веке
74.	Административное расследование и служебное разбирательство по проступкам военнослужащих: Практические рекомендации
75.	Комментарий к Закону Российской Федерации «О пенсионном обеспечении лиц, проходивших военную службу, службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, и их семей»
76.	Комментарий законодательства о дисциплинарной ответственности военнослужащих
77.	Комментарий к Федеральному закону «О воинской обязанности и военной службе»: 3-е издание, переработанное и дополненное
78.	Нарушения специальных видов военной службы: вопросы уголовной ответственности
79.	Внешнеторговые сделки в области военно-технического сотрудничества Российской Федерации с иностранными государствами: гражданско-правовые аспекты
80.	Работа с обращениями граждан в Вооруженных Силах Российской Федерации: вопросы теории и практики
81.	Справочник военного автомобилиста
82.	Военно-юридический энциклопедический словарь
83.	Российский военно-правовой сборник: 175 лет военно-юридическому образованию в России
84.	Стимулирование исполнения обязанностей военной службы: практические рекомендации для командиров и начальников
85.	Общевоинские уставы и Строевой устав Вооруженных Сил Российской Федерации

Номер выпуска	Название издания
86.	Военно-полевая криминалистика
87.	Справочник по страхованию для военнослужащих
88.	Все о труде гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации: Справочное пособие
89.	Прохождение военной службы по контракту: практические рекомендации (комментарии и разъяснения, судебная практика, алгоритмы действий, образцы документов)
90.	Военно-административное право (военная администрация): Учебник
91.	Социальные гарантии военнослужащих, граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей (в схемах и таблицах)
92.	Юридический справочник военнослужащего и гражданина, уволенного с военной службы, по решению бытовых вопросов
93.	Военно-уголовное право: Учебник
94.	Правовой режим вооружённых конфликтов и международное гуманитарное право
95.	Денежное довольствие и социальное обеспечение военнослужащих Вооруженных Сил Российской Федерации, граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей
96.	Коррупция в Вооруженных Силах: теория и практика противодействия: Монография
97.	Российский военно-правовой сборник: Проблемы юридической ответственности военнослужащих и военных организаций
98.	Справочник по кадровой работе в военных организациях: Практическое издание
99.	Финансово-экономическая деятельность военных учреждений
100.	Комментарий к Дисциплинарному уставу Вооруженных Сил Российской Федерации
101.	Оплата труда гражданского персонала: комментарии и разъяснения

ОРИЕНТИР

журнал Министерства обороны России

«Ориентир» — центральный журнал Министерства обороны Российской Федерации. Является популярным массовым военным изданием журнального типа в России.

«Ориентир» глубоко и всесторонне освещает политику государства в области обороны и безопасности страны, ход военной реформы, жизнь Вооружённых Сил и связанных с ними отраслей промышленности. На его страницах регулярно выступают Президент России, руководители правительства, Совета Федерации и Государственной Думы, Министерства обороны и других ведомств, субъектов Российской Федерации, видные государственные и политические деятели страны. Журнал поддерживает прочные связи с войсками и регионами благодаря разветвленной сети постоянных корреспондентов в округах и на флоте.

«Ориентир» распространяется по подписке в штабах, управлениях и учреждениях, военных академиях и училищах, во всех подразделениях армии и флота, а также в пограничных и внутренних войсках. Около половины тиража приходится на индивидуальную подписку.

Тираж издания составляет около 18 тыс. экземпляров.

«Ориентир» выходит в свет ежемесячно, оформляется большим количеством цветных иллюстраций, рассказывающих о сегодняшнем дне Вооружённых Сил.

Журнал размещает текстовые и графические материалы информационно-рекламного характера.

Подписной индекс: 73458.

Адрес редакции: 103160, Москва, К-160.

Телефон: (495) 941-37-65.

Телефакс: (495) 941-22-03.

«Ориентир» приглашает Вас к сотрудничеству.

Издательство Общественного движения

«За права военнослужащих» предлагает:

Сборник нормативных правовых актов «Денежное довольствие военнослужащих. Финансовая деятельность воинских частей»

Сборник нормативных правовых актов «Реализация жилищных прав военнослужащих»

Сборник нормативных правовых актов «Прохождение военной службы»

Российский военно-правовой сборник «175 лет военно-юридическому образованию в России»

Российский военно-правовой сборник «Военное право в XXI веке»

Российский военно-правовой сборник «Актуальные проблемы правового регулирования материального обеспечения военнослужащих»

Российский военно-правовой сборник «Актуальные проблемы жилищного обеспечения военнослужащих»

Комплект наглядных пособий «Аллея Героев Российской Федерации»

Планируются к выпуску книги серии

«ПРАВО В ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ — КОНСУЛЬТАНТ»

Комментарий к Положению о порядке прохождения военной службы (издание 2-е, дополненное и переработанное)

Справочник военного пенсионера

Справочник по работе жилищной комиссии воинской части

Справочник военного комиссара

Юридическая ответственность военнослужащих

Настольная книга дознавателя воинской части (издание 2-е, дополненное и переработанное)

История, теория и современные проблемы военного права

Формы документов по защите прав военнослужащих, граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей, призывников (4-е издание)

Правоведение. Учебник

Оперативное право. Учебник

Для получения планируемых к выпуску изданий по почте с оплатой наложенным платежом просьба **ЗАРАНЕЕ** направлять заявки по адресу: 117342, г. Москва, ул. Бутлерова, д. 40, РОД «За права военнослужащих», или по тел. (495) 334-98-04 (рабочие дни).

ГРАНИЦА РОССИИ

Центральная еженедельная газета Пограничной службы ФСБ Российской Федерации выходит с января 1994 г.

«Граница России» — это издание для настоящих патриотов своего Отечества, охраняющих его покой на передовых рубежах, газета для читателей в погонах и без них, для молодых и зрелых пограничников, сотрудников органов безопасности, членов семей военнослужащих, для ветеранов войны и допризывной молодежи.

«Граница России» представлена в Государственной Думе парламентским корреспондентом, на ее страницах регулярно выступают руководители центральных и региональных органов власти всех субъектов Федерации, министерств и силовых ведомств. «Граница России» поступает главам администраций республик, краев и областей, полномочным представителям Президента РФ в Федеральных округах, в пресс-службе Федерального собрания, Администрации Президента РФ, Правительства РФ. Газету выписывают во всех странах СНГ, проявляют интерес к ней в ряде стран дальнего зарубежья.

Потому что «Граница России» — это оперативная и достоверная информация о событиях и жизни на границе и в приграничных регионах.

На ее полосах можно найти не только хронику, отчет о происходящем, репортажи из «горячих точек» и сердечные зарисовки и очерки о смелых, решительных людях долга и чести, но и профессиональный анализ проблем, сопутствующих жизни пограничников, освещение тонкостей пограничной политики во взаимоотношениях с соседями ближнего и дальнего зарубежья.

Редакция значительно расширила поле своей деятельности и круг читателей, которым интересна история и современная деятельность мужественных людей, обеспечивающих государственную безопасность России. С недавнего времени редакция газеты совместно с общественными организациями ветеранов боевых действий, спецподразделений «Альфа», «Вымпел», воинов-интернационалистов реализует на своих страницах проект под названием «Мужская работа», основной задачей которого является информирование читателей о прошлом и настоящем спецподразделений органов безопасности страны.

Тел. редакции 259-34-48; 259-84-51; 256-61-28.

**Общественное движение
«За права военнослужащих»
представляет периодические издания,
не имеющие аналогов и распространяющиеся
только по подписке:**

— Журнал «Право в Вооруженных Силах» — это комментарии «военных» законов, приказов руководителей «силовых» структур Российской Федерации, а также другие рубрики: «Увольняемому с военной службы», «Социальная защита военнослужащих» («Защити себя сам»), «Жилищное право и военнослужащий», «Дела судебные», «В записную книжку призвынику», «Армия с женским лицом», «Диалог с читателем» (ответы на вопросы читателей), «Правовая страница командира» и т. д. Каждый номер содержит тематические вклады, в том числе «Воспитательная работа в военных организациях», «Финансово-экономическая деятельность в военных организациях», «Новое военное законодательство». Выходит с июля 1997 года. Периодичность — ежемесячно. Объем журнала — 128 страниц. Подписной индекс по каталогу «Роспечать» на полугодие — 72527, на год — 20244.

— «Право в Вооруженных Силах — консультант» — серия книг, практических пособий и комментариев законодательства о военной службе, правах и льготах военнослужащих и уволенных лиц. Периодичность — один раз в месяц. Серия выходит с 1999 года. Объем каждой книги — 200—500 стр. Подписной индекс по каталогу «Роспечать» — 79205.

— **Электронное периодическое издание «Военное право»** — представляет собой компакт-диск, который содержит более 20 кодексов Российской Федерации; более 200 основных законодательных актов; свыше 400 указов Президента Российской Федерации и постановлений Правительства по военным вопросам; более 900 приказов директив, указаний руководителей «силовых» структур; справочники по действующим приказам; комментарии «военных» законов; примерные формы документов правового характера (жалобы, иски, рапорты и т. д.), диссертации и монографии по военно-правовой тематике; труды известных ученых — военных юристов дореволюционной России; другие необходимые материалы по военно-правовым вопросам.

ПОДПИСАТЬСЯ МОЖНО С ЛЮБОГО МЕСЯЦА!

**Адрес редакции: 117342, г. Москва, ул. Бутлерова, д. 40.
Справки по тел./факс: (495) 334-9265, 334-9804 (с 9.00 до 18.00 в рабочие дни).**

**ОБЩЕСТВЕННОЕ ДВИЖЕНИЕ «ЗА ПРАВА ВОЕННОСЛУЖАЩИХ»
предлагает книги серии
«ПРАВО В ООРОУЖЕННЫХ СИЛАХ — КОНСУЛЬТАНТ»**

В.И. Ковалев, Т.В. Ломакина. Оплата труда гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации

С.В. Шанхаев. 1 000 вопросов и ответов о военной службе и статусе военнослужащих (часть I)
Коллектив авторов. Комментарий к Дисциплинарному уставу Вооруженных Сил Российской Федерации

М.Г. Летьгин. Финансово-экономическая деятельность военных учреждений: организационные и практические аспекты

А.А. Астахов. Справочник по кадровой работе в военных организациях: Практическое издание
В.М. Корякин. Коррупция в Вооруженных Силах: теория и практика противодействия: Монография

И.А. Долматович, Ю.М. Назаренко. Денежное довольствие и социальное обеспечение военнослужащих Вооруженных Сил Российской Федерации, граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей

С.И. Ленишин. Правовой режим вооруженных конфликтов и международное гуманитарное право
В.В. Тараненко. Юридический справочник военнослужащего и гражданина, уволенного с военной службы, по решению бытовых вопросов

В.М. Корякин. Социальные гарантии военнослужащих, граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей (в схемах и таблицах)

С.В. Шанхаев. Прохождение военной службы по контракту: практические рекомендации (комментарии и разъяснения, судебная практика, алгоритмы действий, образцы документов)

В.В. Викторов. Справочник по страхованию для военнослужащих

А.И. Тюрин. Стимулирование исполнения обязанностей военной службы: практические рекомендации для командиров и начальников

Коллектив авторов. Военно-юридический энциклопедический словарь

С.А. Баранов, О.В. Пестов, А.А. Пискарев. Справочник военного автомобилиста

Коллектив авторов. Нарушения специальных видов военной службы: вопросы уголовной ответственности

Коллектив авторов. Комментарий к Федеральному закону «О воинской обязанности и военной службе» (издание 3-е, дополненное и переработанное)

В.М. Корякин. Работа с обращениями граждан в Вооруженных Силах Российской Федерации: вопросы теории и практики

В.М. Корякин, А.В. Кудашкин, К.В. Фатеев. Комментарий законодательства о дисциплинарной ответственности военнослужащих

А.С. Ковалев. Административное расследование и служебное разбирательство по проступкам военнослужащих: Практические рекомендации

В.В. Тараненко. Юридический справочник военнослужащих по тыловым вопросам

В.М. Корякин. Комментарий к Федеральному закону «О ветеранах»

В.М. Корякин. Правовые позиции Конституционного Суда Российской Федерации по проблемам военного права

В.М. Корякин. Правовые основы воспитательной работы в Вооруженных Силах Российской Федерации (юридический справочник)

В.В. Тараненко. Социальные гарантии военнослужащих — участников боевых действий на территории Северо-Кавказского региона Российской Федерации и членов их семей (вооруженный конфликт немеждународного характера и контртеррористические операции)

А.В. Кудашкин. Жилищное право: Учебник

В.М. Корякин. Право социального обеспечения военнослужащих, граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей

В.К. Белов. Юридический справочник призвыника

А.В. Кудашкин, А.И. Тюрин, К.В. Фатеев. Увольнение с военной службы. Пребывание в запасе: Справочник

В.К. Белов, К.В. Фатеев. Судебная практика по применению законодательства о воинской обязанности, военной службе, статусе военнослужащих и об участии военных организаций в гражданских правоотношениях

Е.Н. Голенко, В.И. Ковалев. Трудовой кодекс Российской Федерации. Научно-практический комментарий (для командиров воинских частей, профсоюзных работников и гражданского персонала)

В.М. Калинин. Комментарий законодательства о возмещении вреда, причиненного жизни или здоровью военнослужащих

В.В. Викторов. Обязательное государственное страхование и единовременные пособия для военнослужащих, получивших повреждение здоровья

Коллектив авторов. Комментарий к Федеральному закону «Об обороне»

Указанные книги по ценам издательства можно приобрести в рабочие дни по адресу: г. Москва, ул. Бутлерова, д. 40 (м. «Профсоюзная», далее троллейбус № 85 до остановки «Улица Бутлерова»).

Телефон для справок: (495)334-92-65.

Ковалев В.И., Ломакина Т.В.

Оплата труда гражданского персонала: комментарии и разъяснения. Серия «Право в Вооруженных Силах — консультант». — М.: «За права военнослужащих», 2009. — Вып. 102. — 192 с.

Редактор *Тюрина О.А.*

Оператор компьютерной верстки *Тюрин А.И.*

Лицензия на издательскую деятельность ЛР № 030863 от 18 ноября 1998 г.

Подписано в печать 29.05.2009. Формат 60 x 88/16. Гарнитура Антиква.

Бумага газетная. Печ. л. 12. Тираж 1 200 экз. Заказ №

Издательство Общественного движения
«За права военнослужащих»
117342, г. Москва, ул. Бутлерова, д. 40

Отпечатано в полном соответствии
с качеством предоставленного электронного оригинал-макета
в ОАО «Ярославский полиграфкомбинат»
150049, Ярославль, ул. Свободы, 97