Газета Федерации профсоюзов Амурской области

ПРОФСОЮЗЫ ПРИАМУРЬЯ

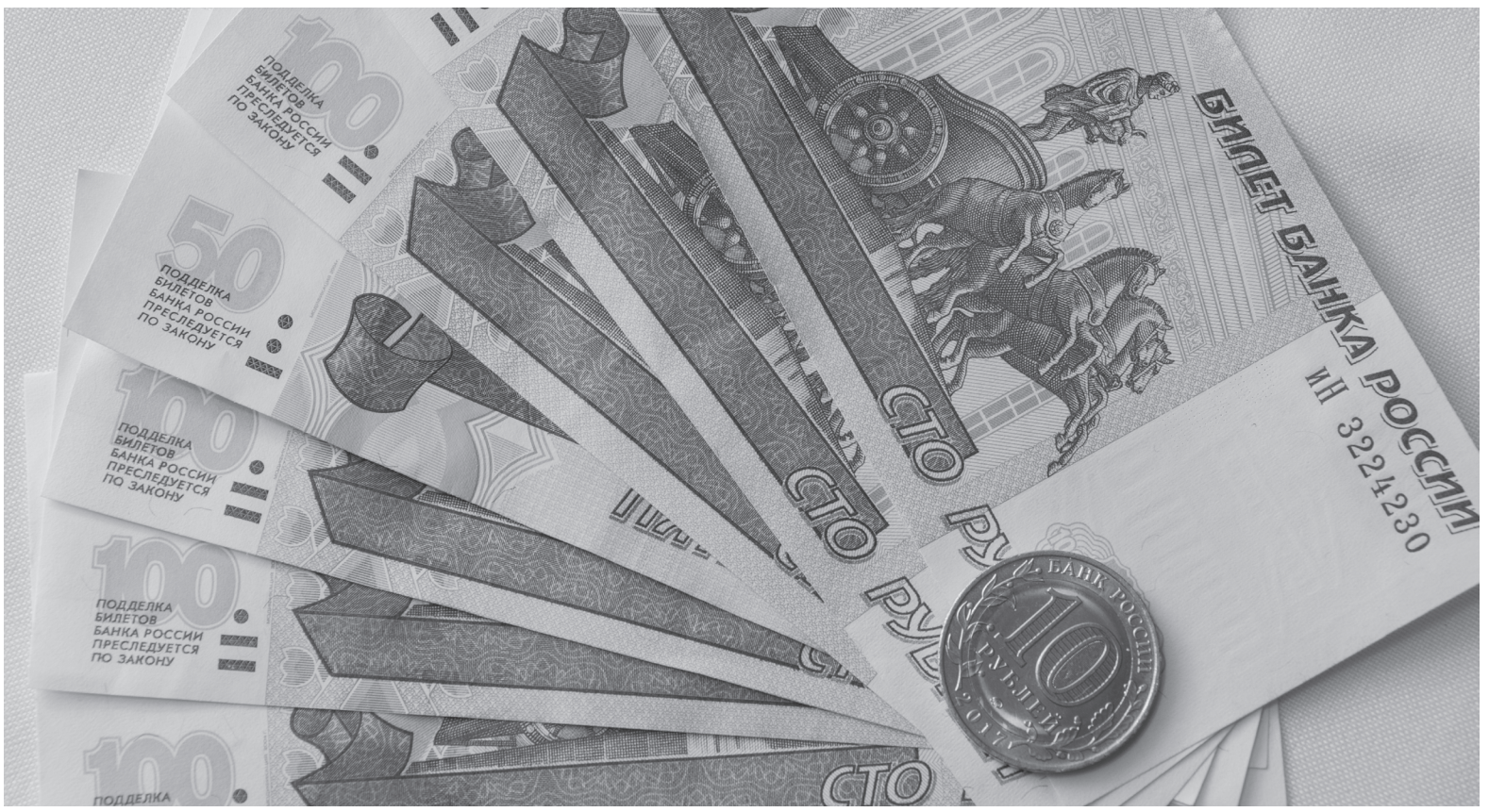
16+

№1(104)
30 января 2018 г.

ЕДИНСТВО • СОЛИДАРНОСТЬ • СПРАВЕДЛИВОСТЬ

БИТВА ЗА МРОТ

КТО И КАК ЗАЩИЩАЛ ИНТЕРЕСЫ РАБОТНИКОВ ПЕРЕД РЕШЕНИЕМ КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА



7 декабря 2017 года Конституционный суд РФ поставил точку в давнем конфликте, постановив, что надбавки за работу в особых климатических условиях не включаются в состав минимального размера оплаты труда, а начисляются сверх МРОТ. Принятию этого решения предшествовала длительная и весьма ожесточенная дискуссия, в которой стороны четко разделились на два лагеря: за включение надбавок в МРОТ (правительство, Минюст, Верховный суд) и за начисление их сверх МРОТ (Генпрокуратура, профсоюзы).

Продолжение читайте на стр. 4-5.

В НОМЕРЕ:

ПРОФСОЮЗНЫЕ НОВОСТИ ..... СТР. 2

НОВОЕ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЫ ..... СТР. 3

БИТВА ЗА МРОТ ..... СТР. 4-5

ИЗ ЧЕГО СОСТОИТ ЗАРПЛАТА ..... СТР. 6-7

КРОССВОРД И АНЕКДОТЫ СТР.8

УВАЖАЕМЫЕ МУЖЧИНЫ, ЗАЩИТНИКИ ОТЕЧЕСТВА, ПОЗДРАВЛЯЮ ВАС С 23 ФЕВРАЛЯ!

Этот праздник олицетворяет для многих поколений россиян силу и мощь Российской державы, любовь и преданность своей Отчизне, способность заботиться и защищать свою семью!

Наша общая задача сегодня – сохранить многовековые традиции, приумножить силу и могущество страны, привить младшему поколению интерес к истории и развитию России.

Крепкого вам здоровья, счастья, достижения поставленных целей, пожелания успехов в профессиональной и общественной деятельности, хорошего настроения и неиссякаемой энергии!

Председатель Федерации профсоюзов Амурской области А. Г. СУВОРОВ.

ЗА ПЬЯНСТВО НА РАБОТЕ БУДУТ УВОЛЬНЯТЬ

Законопроект о праве работодателей отправлять своих работников на тестирование на алкоголь или наркотики внесен в среду, 10 января, на рассмотрение Госдумы. В случае отказа пройти освидетельствование сотрудники могут быть уволены, говорится в тексте, пишут Известия.

Авторами инициативы выступили сенаторы Татьяна Кусайко, Валерий Рязанский, Игорь Кастраманян, Александр Башкин, а также депутат Госдумы Николай Говорин. Парламентарии напоминают, что, согласно Трудовому кодексу РФ, появление сотрудника на работе пьяным или в состоянии наркотического опьянения является грубым нарушением, за которое нужно увольнять. При этом отмечается, что действующее законодательство не содержит механизма, позволяющего работодателю эффективно бороться с пьянством и наркоманией на производстве.

В тексте документа говорится о том, что направление на медосвидетельствование должно вручаться работнику под роспись с обязательным указанием даты и времени. Сотрудник должен пройти процедуру в течение двух часов с момента его получения.

Кроме того, сенаторы предлагают нежелание сотрудника пройти медосвидетельствование рассматривать как доказательство состояния опьянения.

ЛУЧШЕ ВСЕХ С ИНФОРМАЦИОННОЙ РАБОТОЙ СПРАВИЛИСЬ МЕДИКИ

Президиум Союза организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Амурской области» подвел итоги смотра-конкурса «Эффективная информационная работа – инструмент организационного укрепления профсоюзов» за 2017 год. Первое место у Амурской областной организации профсоюза работников здравоохранения РФ. Второе - у Амурской областной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ и третье место досталось Амурской областной организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ.

Все победители получили дипломы Федерации профсоюзов Амурской области и денежные премии.

Благодарностью Федерации профсоюзов Амурской области за активизацию работы профсоюзной организации в области информационной политики отмечена Общероссийская общественная организация Профессиональный союз работников агропромышленного комплекса РФ Амурская областная организация.

С ПРАЗДНИКОМ ДОРОГИЕ МУЖЧИНЫ!

Амурская областная организация профсоюза работников здравоохранения РФ поздравляет Вас с Днем защитника Отечества!

Мужчина к вершинам стремится всегда,
Помочь он готов, если помощь нужна.
Мужчина к поставленной цели идет,
Он борится, ищет и мчится вперед.
Мужчина готов поспорить с судьбой,
С достоинством выдержит жизненный бой.
И каждый мужчина не сдаться в борьбе,
Он верен Отчизне, он верен себе!

С уважением председатель Амурской областной организации профсоюза работников здравоохранения РФ Л.М.КОМАРОВА.

20 МЛН РОССИЯН РИСКУЮТ ОСТАТЬСЯ БЕЗ СТРАХОВОЙ ПЕНСИИ

Руководитель Департамента социального развития ФНПР Константин Добромыслов, приветствуя решение об уравнивании МРОТ и прожиточного минимума с 1 мая этого года, заострил внимание на том, что в России порядка 20 млн человек получают минимальную заработную плату, а это значит, что они могут «не заработать» на страховую пенсию, сообщает газета «Солидарность».

- Хорошо, что сегодня мы добились того, что МРОТ у нас будет равен прожиточному минимуму с 1 мая. Это большое достижение, хотя на самом деле минимальная заработная плата должна соответствовать не прожиточному минимуму, а потребительскому бюджету. У нас все завязывается на зарплату, на тот минимальный уровень, с которого уплачиваются страховые взносы. При низких зарплатах люди не в состоянии заработать вообще пенсию. Сегодня уже наметилась тенденция в отказе в назначении страховой пенсии из-за того, что люди не выполняют требования по необходимому количеству баллов. Если судить по прошлому году, порядка 20 тысяч человек недобрали баллов. При сохранении ситуации с заработной платой, безусловно, количество таких людей будет увеличиваться. И те 20 млн россиян, которые получают зарплату на уровне МРОТ, - потенциально те люди, которым может быть не назначена пенсия, - сказал Добромыслов.

По мнению профлидера, у нас перекосы в оплате труда:

- Есть такое понятие в философии - софизм: когда предпосылка дана неверная, а вы на ней строите дальше свои рассуждения. Вот с пенсионной системой мы попадаем в такую же ситуацию. Наша предпосылка - низкая оплата труда, и мы пытаемся экономику править пенсионной системой, - отметил руководитель департамента ФНПР.

Напомним, что накануне в пресс-службе Пенсионного фонда России (ПФР) разъяснили, почему отдельным гражданам было отказано в начислении страховой пенсии. В 2017 году для получения страховой пенсии необходимо было иметь восемь лет стажа и 11,4 пенсионных баллов. В 2018 году минимальный порог - девять лет стажа и 13,8 баллов. Далее необходимое число баллов и лет стажа будет увеличиваться, пока не достигнет к 2024 году 15 лет и 30 баллов.

По данным главы Счетной палаты РФ Татьяны Голиковой, доход более 20 миллионов граждан России не дотягивает до прожиточного минимума, фактически они находятся за чертой бедности.

ПАПА, МАМА, Я – СПОРТИВНАЯ СЕМЬЯ!

Профсоюзный комитет АКС провел первый в 2018 году спортивный праздник для работников и их семей.

В Амурских коммунальных системах возрождается спортивное движение. Профсоюзный комитет начал юбилейный для АКС год массовым выездом на соревнования. Татьяна Мишатина, координатор физкультурного проекта, сформировала на 2018 год плотный график спортивных мероприятий для работников предприятия. Но первыми на старт вывела семьи с маленькими детьми. 20 января на турбазе «Мухинка» прошли соревнования «Папа, мама, я – спортивная семья».

Бег в мешках, скоростное переодевание, владение баскетбольным мячом, теннисной и бадминтонной ракеткой успели показать самые спортивные семьи Амурских коммунальных систем. Целый комплекс различных испытаний прошли 8 команд. В финал вышли три: «Банда», «Дружная семья», «Динамит».

Соревнования хоть и были основаны на простых и привычных «веселых стартах», но оценивались на очень высоком уровне. Комиссию возглавила судья первой категории, в справедливости которой не сомневались даже самые маленькие участники. Возраст младших членов команды был ограничен 7-11 годами, чтобы турнир был справедливым.

В итоге победу в состязаниях одержала команда «Дружная семья». Екатерина Шерстюк с мужем Алексеем и сыном Егором оказались чуть сильнее, быстрее и проворнее семьи Татьяны Колягиной. «Банда» взяла второе место. С бронзой уехала домой команда «Динамит».

8 команд были сформированы заранее. Состав не обязательно включал только папу, маму и ребенка. Например, «Фортуна удачи» состояла из бабушки, дедушки и внука Константина. Папа и мама Кости, как и бабушка, работают в АКС, но мальчик решил соревноваться со старшим поколением семьи. Самая взрослая и смелая команда хоть и не смогла показать высокий результат, но единогласно стала обладателем приза «зрительских симпатий».

Начальник управления внешних связей АО «АКС» Светлана СОЛОВЬЕВА.

НОВОЕ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЫ

Согласно ст. 1 ФЗ от 19.06.2000 N 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» минимальный размер оплаты труда с 1 января 2018 года установлен в сумме 9489 рублей в месяц. При этом, согласно Постановления Конституционного Суда РФ от 07.12.2017 N38-П, размер минимальной заработной платы в Амурской области для работников, полностью отработавшим норму рабочего времени и выполнившим норму труда, устанавливается в размере не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, с применением процентных надбавок, начисляемых в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Обращения и заявления граждан, в том числе индивидуальных предпринимателей, юридических лиц, информации от органов государственной власти, органов местного самоуправления, профессиональных союзов, из средств массовой информации о фактах уклонения от оформления трудового договора, ненадлежащего оформления трудового договора или заключения гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, являются основанием для проведения внеплановой проверки работодателя Рострудинспекцией (п. 4 ч.3 ст. 360 ТК РФ).

Размер ежемесячной денежной выплаты, установленной статьей 23.1 Федеральным законом от 12.01.1995 N 5-ФЗ «О ветеранах», подлежит индексации один раз в год с 1 февраля (ранее было с 1 апреля) текущего года исходя из индекса роста потребительских цен за предыдущий год. Коэффициент индексации определяется Правительством Российской Федерации.

Федеральные парламентарии рассматривают законопроект «О внесении изменений в статью 262.1 Трудового кодекса Российской Федерации». Согласно вносимых поправок, одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, а также одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для них время.

Законопроект разработан в целях создания наиболее благоприятных условий для роста населения и воспитания подрастающего поколения путем установления комфортных условий для одного из родителей (опекуна, попечителя, приемного родителя), имеющего двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, по совмещению их воспитания и осуществлению трудовой деятельности. Законопроект обусловлен утратой права для таких родителей, и, в частности, матерей, самостоятельно выбирать время ежегодного оплачиваемого отпуска.

Еще один проект закона вносит изменения в Трудовой кодекс РФ - направлен на совершенствование медиативной практики в Российской Федерации. Процедура медиации является одним из приоритетных направлений совершенствования существующих механизмов урегулирования споров и защиты нарушенных прав граждан, обеспечения доступа к правосудию и справедливости.

В целях стимулирования и совершенствования медиативной практики в России, обеспечения доступа граждан к квалифицированной медиативной помощи в одном пакете с иными законопроектами подготовлен настоящий законопроект, который предполагает изменения в статьи 382, 386 и 392 Трудового кодекса Российской Федерации с целью уточнения гарантий сторон индивидуальных трудовых споров. Так, согласно поправкам, в случае обращения к процедуре медиации должен приостанавливаться срок для обращения в комиссию по трудовым спорам, а также в суд за разрешением индивидуального трудового спора. Течение срока обращения в комиссию по трудовым спорам или в суд приостанавливается с момента заключения сторонами соглашения о проведении процедуры медиации до момента прекращения процедуры медиации, определяемого в соответствии с Федеральным законом «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)», а также со дня направления предложения обратиться к процедуре медиации до истечения установленного для ответа срока.

Минтруд высказал мнение по вопросу применения статей 5.27, 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях в части нарушения организацией сроков индексации заработной платы

Согласно статье 134 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Кодекс) обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. В соответствии со статьями 22, 130, 134 Кодекса работодатель обязан производить индексацию заработной платы в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

За нарушение указанных положений работодатель несет административную ответственность согласно КоАП.

В соответствии со ст. 5.27 КоАП нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, если иное не предусмотрено частями 3, 4 и 6 данной статьи и статьей 5.27.1 КоАП, влечет предупреждение или наложение административного штрафа на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей. Для сравнения: ответственность за невыполнение обязательств по коллективному договору существенно отличается. Работодателя ждет предупреждение или штраф от 3 тыс. до 5 тыс. руб.

ЗАДОЛЖЕННОСТЬ ПО ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ В ПРИАМУРЬЕ СНИЗИЛАСЬ

Итогом работы межведомственной комиссии по снижению задолженности по заработной плате в организациях Амурской области под руководством губернатора области Александра Козлова стало снижение уровня задолженности. На начало 2017 года сумма невыплаченной заработной платы перед 3744 работниками составляла 120 млн. рублей, по состоянию на начало 2018 года сумма задолженности по заработной плате составила 52 млн. рублей перед 923 работниками. В течение 2017 года 77 организаций-должников погасили задолженность по заработной плате перед 324 работниками. Список предприятий-должников на протяжении всего периода не покидали организации, занятые на стройке космодрома «Восточный», а также ряд организаций-банкротов, в отношении которых были приняты меры контрольно-надзорных органов.

БИТВА ЗА МРОТ

КТО И КАК ЗАЩИЩАЛ ИНТЕРЕСЫ РАБОТНИКОВ ПЕРЕД РЕШЕНИЕМ КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА

Начало на стр. 1.

В распоряжении “Солидарности” оказались официальные ответы сторон на запрос судьи Конституционного суда РФ В.Г. Ярославцева, выдержки из которых мы и предлагаем вашему вниманию.

Читать это сложно, но нужно. Сложно - потому что ведомственные ответы зачастую намеренно изложены запутанным и предельно бюрократизированным юридическим языком, видимо, в надежде на гипнотический эффект и затуманивание сознания читателей. Нужно - поскольку ведомственные ответы показывают, под каким давлением Конституционный суд принимал свое решение. Эти ответы не только демонстрируют диспозицию сторон, но и отвечают на главный вопрос: кто отстаивает конституционные права работников, а кто руководствуется совершенно другими интересами.

Для того чтобы вам легче было ориентироваться в столь непростых текстах, мы позволили себе отразить краткое и условное изложение позиций сторон в подзаголовках.

ФНПР: ВЕРХОВНЫЙ СУД САМ СЕБЕ ПРОТИВОРЕЧИТ

Председатель Федерации Независимых Профсоюзов России М.В. ШМАКОВ.

Начиная с 2011 года, Верховный суд Российской Федерации неоднократно в своих определениях (от 08.04.2011 №3-В11-4, от 24.06.2011 №52-В11-1) высказывал позицию о том, что заработная плата работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, должна быть определена в размере не менее минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ), после чего к ней должны быть начислены районный коэффициент и надбавка за стаж работы в данных районах или местностях. При этом суд указывал, что при установлении системы оплаты труда в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, неблагоприятные факторы, связанные с работой в этих условиях, должны быть компенсированы специальным коэффициентом и надбавкой к заработной плате.

За указанный период с учетом принятых решений ВС РФ сложилась многочисленная судебная практика судов общей юрисдикции различного уровня.

Однако с 2016 года позиция Верховного суда по этому вопросу изменилась, о чем свидетельствуют определения судебной коллегии по гражданским делам ВС РФ от 08.08.2016 №72-КГ16-4 и от 19.09.2016 №51-КГ16-10. По указанным делам истцы ссылались на то, что их месячная заработная плата ниже установленного в Российской Федерации МРОТ, а величина районного коэффициента включается в состав минимальной заработной платы. Аналогичное решение Саянского городского суда Иркутской области от 07.12.2016 №2-212743/2016, вступившее в законную силу 22.02.2017, является в настоящее время предметом рассмотрения Конституционного суда РФ - по жалобе Дейдей Ольги Леонидовны о проверке конституционности статей 129, 133 и 133.1 Трудового кодекса РФ и их соответствия статьям 7 (ч. 2), 19 и 37 (ч. 3) Конституции РФ.

В упомянутых решениях коллегии по гражданским делам ВС РФ указано, что трудовое законодательство допускает установление окладов (тарифных ставок) как составной части заработной платы работников в размере менее МРОТ при условии, что размер их месячной зарплаты, включающий в себя все элементы, в том числе районные коэффициенты и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, будет не меньше установленного федеральным законом МРОТ.

Полагаем, что подобная правоприменительная практика коллегии по гражданским делам Верховного суда РФ противоречит позиции Верховного суда РФ, выраженной в обзорах его же судебной практики, нарушает единообразие в толковании и применении судами норм права. Это приводит к дискриминации прав граждан на вознаграждение за труд в зависимости от места жительства и условий труда, игнорирует правовые позиции Конституционного суда РФ и противоречит статьям 7, 19 и 37 (ч. 3) Конституции РФ.

АТИСО: НЕ НАДО ПУТАТЬ КРУГЛОЕ С МЯГКИМ

Ректор Академии труда и социальных отношений Н.Н. КУЗЬМИНА.

С 1 сентября 2007 года ч. 2 ст. 129 ТК РФ, содержавшая определение понятия МРОТ с нормой о невключении в МРОТ компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, утратила силу (см. ФЗ от 20.04.2007 №54-ФЗ “О внесении изменений в Федеральный закон “О минимальном размере оплаты труда” и другие законодательные акты Российской Федерации”). В настоящее время законодательное определение понятия МРОТ отсутствует.

Из положения п. 3 ст. 37 Конституции РФ - о праве каждого на вознаграждение за труд не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда - вытекает, что по своей правовой природе МРОТ является не чем иным, как вознаграждением за труд в виде его нижней планки, устанавливаемой федеральным законом. Поэтому МРОТ гарантируется Конституцией РФ в качестве именно минимального вознаграждения за труд - неприкосновенной части заработной платы (оплаты труда работника), находящейся под непосредственной конституционной защитой. Другим, кроме минимального вознаграждения за труд, составным частям заработной платы (компенсационным и стимулирующим выплатам) такая непосредственная конституционная защита не предоставлена.

Из разных предназначений вознаграждения за труд и компенсационных выплат, как отдельных составных частей заработной платы, вытекают и различные правовые механизмы установления их размеров.

В повышенном размере оплачивается труд работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями (ч. 2 ст. 146 ТК РФ). Так, согласно ст. 315 ТК РФ оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате. В соответствии со ст. 316 и 317 ТК РФ размеры районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате устанавливаются правительством РФ. При этом органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления вправе за счет средств соответственно бюджетов субъектов РФ и бюджетов муниципальных образований устанавливать более высокие размеры районных коэффициентов и процентных надбавок к зарплате для учреждений, финансируемых соответственно из этих бюджетов. Как видно, в правовом регулировании данных компенсационных выплат работодатели и работники не участвуют, и правовой механизм установления районных коэффициентов и процентных надбавок к зарплате (решениями правительства РФ, органов государственной власти субъектов РФ и органов местного самоуправления) не находится ни в какой зависимости от механизма установления нижней планки вознаграждения за труд, то есть МРОТ, устанавливаемого федеральным законом.

Таким образом, проведенное сопоставление вознаграждения за труд и компенсационных выплат, выявившее различную правовую природу этих двух составных частей заработной платы, указывает на неправомерность их обезличения или отождествления в составе зарплаты. А следовательно, указывает на неправомерность попыток “включения” компенсационных выплат в МРОТ, являющийся нижней планкой вознаграждения за труд. Подобные действия работодателей - не что иное, как изъятие в пользу работодателей из заработка работников компенсационных выплат, установленных законодательством, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, коллективным и трудовым договорами, прикрываемое имитацией соблюдения конституционной гарантии МРОТ.

ГЕНЕРАЛЬНАЯ ПРОКУРАТУРА: ФОРМАЛЬНОЕ ИСЧИСЛЕНИЕ НАДБАВОК НАС НЕ УСТРОИТ

Заместитель Генерального прокурора РФ Л.Г. КОРЖИНЕК.

Вопрос начисления районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате применительно к лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, рассматривался Конституционным судом РФ и Верховным судом РФ, которые пришли к выводу, что районный коэффициент и надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях подлежат начислению на заработную плату работника, установленную в размере не ниже предусмотренного за-

коном МРОТ (определения КС РФ от 01.10.2009 №1160-О-О, от 17.12.2009 №1557-О-О, от 25.02.2010 №162-О-О, от 25.02.2013 №327-0, Обзор судебной практики ВС РФ за 3-й квартал 2013 г., утвержденный Президиумом ВС РФ 05.02.2014).

Учитывая вышеизложенную позицию Конституционного суда и Верховного суда, Благовещенский межрайонный прокурор Алтайского края обратился в районный суд с иском в интересах ряда граждан, проживающих в местности с особыми климатическими условиями, о признании права на получение заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда с начислением на нее районного коэффициента, о возложении обязанности произвести перерасчет заработной платы.

Решениями судов первой и апелляционной инстанций требования прокурора признаны обоснованными.

Определением Судебной коллегии по гражданским делам ВС РФ принятые по делу судебные постановления отменены, в удовлетворении исковых требований прокурору отказано (определение от 19.09.2016 №51-КГ16-10).

В обоснование принятого решения ВС РФ указал, что размер ежемесячной заработной платы истцов - с учетом оклада по должности, начисленных надбавок за работу в ночное время, работу в выходные и праздничные дни, районного коэффициента и процентной надбавки за непрерывный стаж работы - не меньше МРОТ, установленного федеральным законом в 2015 году, что соответствует требованиям ч. 3 ст. 133 ТК РФ. Права работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями, не нарушены, поскольку в состав ежемесячной заработной платы истцов включена выплата районного коэффициента.

Таким образом, в отношении лиц, работающих в местностях с особыми климатическими условиями, Верховный суд РФ занял иную позицию, обозначив, что единственным критерием законности начисления заработной платы является лишь факт использования в расчете соответствующих коэффициентов и надбавок и соблюдение ее минимального ограничения.

На указанное выше определение Верховного суда РФ 08.12.2016 в Президиум ВС РФ мною внесено надзорное представление, в котором указано, что районный коэффициент должен начисляться на заработную плату, размер которой не может быть менее установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда. В противном случае исчисленная месячная заработная плата работников, полностью отработавших норму рабочего времени в такой местности, оказалась бы равной заработной плате работников, не работающих в таких условиях. Это означает отказ от принципа справедливого вознаграждения за труд без учета его особых условий, противоречит закону и приводит к нарушению конституционных прав истцов. До настоящего времени надзорное представление Президиумом Верховного суда РФ не рассмотрено.

ВЕРХОВНЫЙ СУД: СУТЬ ВОПРОСА ИСКЛЮЧИТЕЛЬНО В ДЕНЬГАХ

Председатель судебного состава по трудовым и социальным делам Судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда РФ Л.М. ПЧЕЛИНЦЕВА.

Исходя из изложенного следует, что довод Дейдей О.Л. о начислении районного коэффициента и процентной надбавки на заработную плату, размер которой не может быть менее МРОТ, содержащийся в ее жалобе, основан на неправильном толковании норм ТК РФ и требует внесения соответствующих изменений в ч. 3 ст. 133 ТК РФ. Более того, эта позиция требует привлечения дополнительных бюджетных средств на выплату заработной платы работникам государственных и муниципальных учреждений.

ПРАВИТЕЛЬСТВО: У НАС ВСЕ ХОРОШО, А ВАС ЭТО ВООБЩЕ НЕ КАСАЕТСЯ

Полномочный представитель правительства РФ в КС РФ и ВС РФ М.Ю. БАРЩЕВСКИЙ.

Конституционный суд Российской Федерации неоднократно рассматривал вопросы, касающиеся оплаты труда, осуществляемого в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и указывал следующее. Институт минимального размера оплаты труда по своей конституционно-правовой природе предназначен для установления того минимума денежных средств, который должен быть гарантирован работнику в качестве вознаграждения за выполнение трудовых обязанностей с учетом прожиточного минимума. В ходе совершенствования трудового законодательства федеральный законодатель, существенно увеличив минимальный размер оплаты труда, при установлении оплаты труда предусмотрел в качестве обязательного единственное условие: заработная плата, включая стимулирующие и компенсационные выплаты, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом. При этом допускается установление тарифной ставки, оклада (должностного оклада) ниже этого размера.

Одновременно была введена дополнительная гарантия: согласно ст. 5 Федерального закона №54-ФЗ не допускается в связи с принятием данного Федерального закона снижение тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иных выплат компенсационного характера), установленных до 01.09.2007 (дня вступления в силу указанного Федерального закона). Тем самым при изменении правового регулирования, касающегося минимального размера оплаты труда, был предусмотрен правовой механизм, не допускающий снижения размеров оплаты труда.

Иные гарантии, предусмотренные трудовым законодательством, в частности обязанность работодателя осуществлять в повышенном размере оплату труда, производимого в особых условиях (ст. 146 ТК РФ), были сохранены в неизменном виде. При этом Конституционный суд РФ указывал, что, устанавливая систему оплаты труда, каждый работодатель должен в равной мере соблюдать как положения ч. 3 ст. 133 ТК РФ, гарантирующей работнику, полностью отработавшему за месяц норму рабочего времени и выполнившему нормы труда, заработную плату не ниже минимального размера оплаты труда, так и правила статей 2, 132, 146, 148, 315, 316, 317 ТК РФ, в том числе правило об оплате труда, осуществляемого в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в повышенном размере по сравнению с оплатой идентичного труда, выполняемого в нормальных климатических условиях (определения от 01.10.2009 №1160-0-0, от 25.02.2010 №162-0-0). Таким образом, положения статей 129, 133 и 133.1 ТК РФ исходя из конституционно-правового смысла, выявленного Конституционным судом РФ, не препятствуют установлению работнику справедливой заработной платы и, следовательно, не могут рассматриваться как нарушающие конституционные права заявителя.

Принимая во внимание позицию Конституционного суда РФ, в отношении дела заявителя следует отметить, что проверка соблюдения работодателем при установлении системы оплаты труда и заработной платы конкретного работника требований трудового законодательства, а также решение вопроса о законодательном запрещении устанавливать тарифную ставку, оклад (должностной оклад) в размере меньшем, чем минимальный размер оплаты труда, к компетенции Конституционного суда РФ, как она определена в ст. 125 Конституции РФ и ст. 3 Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации", не относятся (Определение от 17.12.2009 №1557-0-0).

МИНИСТЕРСТВО ЮСТИЦИИ: ЗАКОНОДАТЕЛЬНО ЭТО НЕ РЕГУЛИРУЕТСЯ - И НЕ НАДО

Уполномоченный РФ при Европейском суде по правам человека, заместитель министра юстиции РФ М.Л. ГАЛЬПЕРИН.

Конституционный суд Российской Федерации неоднократно указывал, что институт минимального размера оплаты труда по своей конституционно-правовой природе предназначен для установления того минимума денежных средств, который должен быть гарантирован работнику в качестве вознаграждения за выполнение трудовых обязанностей с учетом прожиточного минимума (Постановление от 27.11.2008 №11-П, Определение от 01.10.2009 №1160-0-0). При этом, устанавливая систему оплаты труда, каждый работодатель должен в равной мере соблюдать как положения ч. 3 ст. 133 ТК РФ, гарантирующей работнику, полностью отработавшему за месяц норму рабочего времени и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), заработную плату не ниже минимального размера оплаты труда, так и правила статей 2, 132, 135, 146, 148, 315, 316 и 317 ТК РФ, в том числе правило об оплате труда, осуществляемого в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в повышенном размере по сравнению с оплатой идентичного труда, выполняемого в нормальных климатических условиях (определения КС РФ от 17.12.2009 №1557-0-0 и от 25.02.2010 №162-0-0).

При этом районный коэффициент и процентная надбавка не начисляются к размеру минимальной заработной платы, установленному в субъекте Российской Федерации (далее - МЗП).

В соответствии со ст. 133 ТК РФ региональным соглашением о МЗП может устанавливаться размер МЗП в субъекте Российской Федерации. Разработка проекта регионального соглашения о МЗП и заключение указанного соглашения осуществляется трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений соответствующего субъекта РФ. Размер МЗП в субъекте РФ может устанавливаться для работников, работающих на территории соответствующего субъекта РФ, за исключением работников организаций, финансируемых из федерального бюджета.

Размер МЗП в субъекте Российской Федерации:

- устанавливается с учетом социально-экономических условий и величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте РФ;
- не может быть ниже МРОТ, установленного федеральным законом.

Таким образом, законодательство Российской Федерации не устанавливает требования об определении МЗП в субъекте РФ как МРОТ, увеличенного на районные коэффициенты и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера.

В связи с изложенным полагаем, что оспариваемые заявителем законоположения в системной связи с положениями статей 2, 22, 130, 132, 133, 133 135, 144, 146, 148, 315, 316 и 317 ТК РФ предполагают наряду с соблюдением гарантии об установлении заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда определение справедливой заработной платы для каждого работника в зависимости от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, повышенную оплату труда в особых условиях, в том числе [оплату труда] занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями, не направлены на представление работодателю возможности ограничивать работника в его трудовых правах, в том числе на оплату районного коэффициента и процентной надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями, но не отнесенным к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям, а потому не могут рассматриваться как нарушающие конституционные права заявителя.

По материалам Юридического клуба газеты «Солидарность».

ИЗ ЧЕГО СОСТОИТ ЗАРПЛАТА

Мы продолжаем публиковать серию статей Елены Косаковской. В прошлом номере рассказывалось о первой составной части зарплаты - вознаграждении за труд. Сейчас автор рассматривает вторую часть зарплаты - компенсационные выплаты.

ВТОРАЯ СОСТАВНАЯ ЧАСТЬ ЗАРПЛАТЫ: КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

В соответствии с ч. 1 ст. 129 ТК РФ компенсационными выплатами являются доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, а также иные выплаты компенсационного характера.

Таким образом, основаниями для установления второй составной части заработной платы - компенсационных выплат - являются условия, в которых выполняется работа. В частности, климатические условия, радиационное загрязнение территорий, а также работа в ночное время, выполнение сверхурочных работ и другие условия.

В ст. 146 и ст. 149 ТК РФ установлены следующие основания повышенной оплаты труда за особые условия работы:

1) оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) оплата труда работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями;

3) оплата труда в других случаях, отклоняющихся от нормальных.

1. Оплата работы с вредными и (или) опасными условиями труда

Статьей 147 ТК РФ предусмотрено, что минимальный размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Министерство труда и социальной защиты РФ выпустило Информационное письмо от 13.02.2013 “О порядке предоставления работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда”. В соответствии с этим письмом, а также руководствуясь статьями 92, 117, 147 и 219 ТК РФ, работодатель может самостоятельно, по результатам проведения специальной оценки условий труда, устанавливать одну или несколько компенсаций, повышенные или дополнительные компенсации за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Виды, размеры и порядок предоставления соответствующих компенсаций устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом финансово-экономического положения работодателя.

При этом в соответствии с ч. 4 ст. 219 Трудового кодекса РФ в случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, компенсации работникам не устанавливаются.

Следует обратить внимание профсоюзного актива на то, что конкретные размеры повышения оплаты труда в соответствии с ч. 3 ст. 147 ТК РФ могут устанавливаться работодателем следующими способами:

- с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

- коллективным договором или трудовым договором.

Установление конкретных размеров повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда колдоговором, является более целесообразным, поскольку позволяет представителям первичной профорганизации участвовать в переговорах по данному вопросу. Процедура учета мнения представительного органа работников при издании локального нормативного акта в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ, может значительно осложнить достижение согласия между работником и работодателем по поводу установления конкретного повышения оплаты труда.

2. Оплата труда в местностях с особыми климатическими условиями

В соответствии со ст. 148 ТК РФ оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размерах не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

К территориям с особыми климатическими условиями относятся в первую очередь районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности.

Гарантии и компенсации, а также повышенная оплата труда лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предусмотрены в главе 50 ТК РФ, а также в Законе РФ от 19.02.1993 №4520-1 (в ред. от 31.12.2014) “О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях” (далее - Закон о Крайнем Севере).

Перечень районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей для целей предоставления гарантий и компенсаций устанавливается правительством РФ (ст. 2 Закона о Крайнем Севере). Такой перечень утвержден постановлением Совета Министров СССР от 10.11.1967 №1029.

На основании ст. 315 ТК РФ оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате.

Размер районного коэффициента и порядок его применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются правительством РФ (ст. 316 ТК РФ).

На основании 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 районах или местностях. Размер процентной надбавки к заработной плате и порядок ее выплаты устанавливается также правительством РФ.

При этом органы власти субъектов Федерации и органы местного самоуправления вправе за счет средств соответствующих бюджетов устанавливать более высокие размеры районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате для государственных органов субъектов РФ, государственных учреждений субъектов РФ, органов местного самоуправления, муниципальных учреждений. Нормативным правовым актом субъекта РФ может быть установлен предельный размер повышения районного коэффициента, устанавливаемого входящими в состав субъекта РФ муниципальными образованиями.

Размеры районных коэффициентов к заработной плате колеблются в зависимости от территории - от 1,1 до 2,0. Процентные надбавки устанавливаются в размере не ниже 10% и повышаются по мере увеличения стажа работы людей в соответствующих климатических условиях.

Исходя из норм статей 315, 316 и 317 ТК РФ, можно сделать следующие выводы:

1) Повышенная оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях обеспечивается за счет двух видов выплат - районного коэффициента и процентной надбавки.

2) Районный коэффициент к заработной плате устанавливается всем работникам, проживающим и работающим в организациях, расположенных в северных территориях, то есть за работу в условиях Крайнего Севера и приравненных к нему местностей.

3) Процентная надбавка к заработной плате устанавливается работникам за длительность работы в условиях Крайнего Севера и приравненных к нему местностей, то есть за стаж работы.

4) Районные коэффициенты и процентные надбавки устанавливаются на заработную плату работников, то есть, на все составные части зарплаты, которые выплачиваются работникам: вознаграждение за труд + компенсационные выплаты (не связанные с условиями работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) + стимулирующие выплаты + премии.

Все составные части заработной платы надо умножить на районный коэффициент к заработной плате и на процентную надбавку к заработной плате.

Органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления могут увеличить размер районного коэффициента и (или) процентной надбавки работникам соответствующих категорий.

В связи с изменениями, внесенными Федеральным законом от 20.04.2007 № 54-ФЗ в ТК РФ, из которого были исключены положения о невключении в МРОТ компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, работодатели поспешили включить компенсационные выплаты в минимальный размер оплаты труда (см. раздел “Состав МРОТ”, №33, 2017). Данная проблема стала особенно острой для работников Крайнего Севера.

Верховный суд РФ неоднократно подтверждал в своих решениях, что зарплата работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, должна быть определена в величине не менее МРОТ, после чего к ней должны быть начислены районный коэффициент и надбавка за стаж работы в данных районах или местностях. Однако в августе и в сентябре 2016 года судебная коллегия по гражданским делам Верховного суда РФ вынесла противоположные решения.

В 2017 году в Обзоре практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, утвержденном Президиумом Верховного суда РФ 26.02.2014 (в ред. Обзора судебной практики №2, 2017, утв. Президиумом Верховного суда РФ 26.04.2017), установлено следующее (выдержка из документа Верховного суда РФ о расширенном правовом обосновании невключения в МРОТ компенсационных выплат):

“В соответствии с Конституцией Российской Федерации в целях создания условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, в Российской Федерации устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда (ч. 2 ст. 7); каждый имеет право на вознаграждение за труд не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (ч. 3 ст. 37).

Часть 3 ст. 133 ТК РФ предусматривает, что 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.

Заработная плата конкретного работника устанавливается в трудовом договоре в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, которые разрабатываются на основе требований трудового законодательства (чч. 1 и 2 ст. 135 ТК РФ) и должны гарантировать каждому работнику определение его заработной платы с учетом установленных законодательством критериев, в том числе условий труда.

При этом оплата труда, выполняемого в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате (ст. ст. 148, 315, 316 и 317 ТК РФ).

Из этого следует, что при разработке системы оплаты труда работодатель должен установить обоснованную дифференциацию оплаты труда, в том числе в зависимости от условий, в которых осуществляется трудовая деятельность. В соответствии с международными нормами и требованиями российского трудового законодательства не допускается установление заработной платы в одинаковом размере работникам, выполняющим работу по одной и той же профессии, специальности или должности (тарифицированную по одному разряду) в различных условиях.

Изменения, внесенные в ст. ст. 129 и 133 ТК РФ Федеральным законом от 20 апреля 2007 г. №54-ФЗ “О внесении изменений в Федеральный закон “О минимальном размере оплаты труда” и другие законодательные акты Российской Федерации”, не затрагивают правил определения заработной платы работника и системы оплаты труда. При установлении системы оплаты труда каждым работодателем должны в равной мере соблюдаться как норма, гарантирующая работнику, полностью отработавшему за месяц норму рабочего времени и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), заработную плату не ниже минимального размера оплаты труда, так и правила ст. ст. 2, 130, 132, 135, 146, 148, 315, 316 и 317 ТК РФ, в том числе правило об оплате труда, осуществляемого в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в повышенном размере по сравнению с оплатой идентичного труда, выполняемого в нормальных климатических условиях.

Нормы главы 50 ТК РФ устанавливают особенности оплаты труда работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера, направленные на обеспечение государственных гарантий повышенной по сравнению со всеми остальными категориями работников оплаты труда, и не были изменены законодателем при внесении изменений в ст. ст. 129 и 133 ТК РФ.

Таким образом, при установлении системы оплаты труда в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, неблагоприятные факторы, связанные с работой в этих условиях, в соответствии со ст. ст. 315, 316 и 317 ТК РФ должны быть компенсированы специальными коэффициентом и надбавкой к заработной плате.

Правильной является практика тех судов, которые удовлетворяли требования работников о взыскании заработной платы с учетом районных коэффициентов и процентных надбавок в тех случаях, когда работникам, работавшим в районах Крайнего Севера или местностях, приравненных к ним, работодателями устанавливалась заработная плата в размере минимального размера оплаты труда (МРОТ).

К заработной плате работника организации, расположенной в районе Крайнего Севера или приравненной к районам Крайнего Севера местности, установленной в размере МРОТ, начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в данных районах и местностях”.

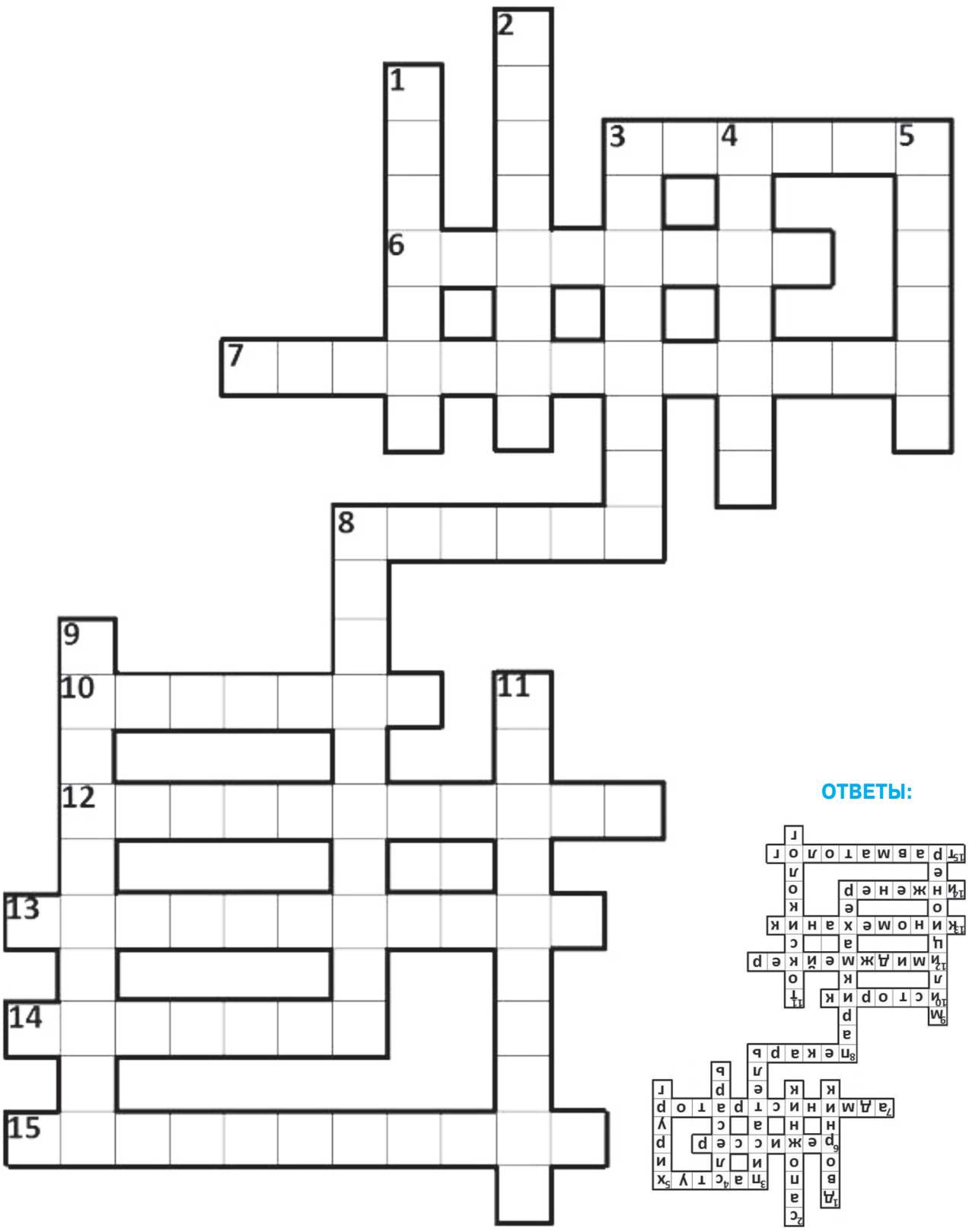
Таким образом, Верховный суд РФ в Обзоре судебной практики, связанной с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в 2017 году, подтвердил свою позицию о начислении районного коэффициента и процентной надбавки на величину МРОТ.

Продолжение следует.

Заместитель главы Департамента социально-трудовых отношений аппарата ФНПР КОСАКОВСКАЯ Е. И.

Рисунок: Дмитрий Петров/ архив «Солидарности».

КРОССВОРД НА ТЕМУ «ПРОФЕССИИ»



ВОПРОСЫ:

1. Уборщик улиц.
2. Ремонтирует обувь
3. По горизонтали: Пасет скот. По вертикали: Создает художественные тексты.
4. Специалист по ручной обработке металла, обслуживанию и сборке различных приборов.
5. Проводит операции на теле.
6. Главный на киносъемках.
7. Распорядитель в гостинице, ресторане.
8. По горизонтали: изготавливает хлебобулочные изделия. По вертикали: Делает прически.
9. Служитель закона.
10. Исследователь былых времен.
11. Доктор, который лечит отравления.
12. Формирует образ клиента, подбирает одежду, прическу и другие элементы внешнего вида.
13. Показывает фильмы в кинотеатре.
14. Специалист, который занимается разработкой и внедрением устройств и материалов.
15. Доктор, который лечит раны, ушибы и переломы.

ОТВЕТЫ:

ПОТЕХЕ ЧАС

В офисе стояла такая тишина, что было слышно, как на пластиковые карточки приходит зарплата.

***

Кто ищет работу: график 3/5, зарплата 75000-100000, отпуск 52 дня - звоните! Будем искать вместе!

***

Особенно тяжело ждать зарплату в те месяцы, в которых 31 день.

***

Заявление начальнику: «Прошу увеличить мне заработную плату на 40 рублей в месяц для еженедельной покупки газеты «Работа и зарплата»».

***

Директор - кандидату на должность:
- Первое время мы готовы платить вам десять тысяч рублей в месяц, а позднее будем платить больше.

Кандидат:
- Я, пожалуй, зайду позднее.

***

В бухгалтерию заходит мужчина:
- Зарплату здесь выдают?
- Да, здесь.
- Здравствуйте, моя фамилия Итого!

***

Лучше быть последним в списке миллиардеров, чем первым в списке лучших работников месяца.

***

Симптомы офисной болезни - с утра хочется есть, после обеда - спать, и все время такое чувство, что тебе не доплачивают...

***

Вот выйду на пенсию - буду каждый понедельник выходить на улицу в восемь утра и смотреть, как люди идут на работу.

***

- Ты чего такой уставший и печальный?
- Работа... Работа... Одна работа... Утром и вечером... И все работа...
- И давно ты так работаешь?
- Завтра начинаю...

***

- Сколько человек у вас работает?
- С начальником - десять.
- А без начальника?
- А без начальника вообще никто не работает.

ФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ
Амурская область, г. Благовещенск, ул. Ленина, 120,
telefax: 8 (4162) 77-80-15.
e-mail: profsouz-amur@mail.ru
http://www.fpao.ru

ТУРИСТИЧЕСКОЕ БЮРО ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ
http://www.fpao-travel.ru
Амурская область, г. Благовещенск, ул. Ленина, 120, каб. 8,
тел./факс: **(4162)52-00-95, 52-63-54**.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ СУВОРОВ АЛЕКСАНДР ГЕОРГИЕВИЧ	**т. 77-80-15 (приемная)**
ЗАМЕСТИТЕЛЬ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ КОНДРАТЮК СЕРГЕЙ АНАТОЛЬЕВИЧ	**т. 77-80-16**
ОТДЕЛ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ РАБОТЫ, ОБЪЕДИНЕННЫЙ АРХИВ	**т. 77-21-72**
ПРАВОВОЙ ИНСПЕКТОР ТРУДА	**т. 77-84-58**
ОТДЕЛ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ	**т. 77-84-58**
ТЕХНИЧЕСКИЙ ИНСПЕКТОР ТРУДА	**т. 77-80-16**

ПРОФСОЮЗЫ ПРИАМУРЬЯ №1(104) 30 января 2018 г.
Газета зарегистрирована в Управлении Федеральной службы по надзору в сфере связи и массовых коммуникаций по Амурской области. Свидетельство о регистрации ПИ ТУ 28-00029 от 09.02.2009. 16+

УЧРЕДИТЕЛЬ И ИЗДАТЕЛЬ:
Федерация профсоюзов Амурской области
АДРЕС: Амурская обл., 675000, г. Благовещенск, ул. Ленина, 120, т. 77-80-15

Редакция «Профсоюзы Приамурья»:
675000, г. Благовещенск, ул. Ленина, 120, т. 77-21-72
Гл. редактор С.А. Кондратюк
e-mail: profsouz-amur@mail.ru

Цена - свободная

Газета «Профсоюзы Приамурья» отпечатана в ООО «Издательский дом Дважды два» 675520, Благовещенский р-н, с. Чигири, пер. Печатников, 1.
Заказ №22895. Тираж 2000 экз.
Время подписания в печать по графику - 18.00.
Номер подписан - 17.50.