



Министерство здравоохранения и
социального развития Российской Федерации

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА
ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ
(РОСТРУД)

Биржевая пл., д. 1, Москва, 109012
тел.: 698-84-14 Факс 628-73-14

02.04.10 № 1611-ЖЗ

На № _____ от _____

Председателю
Общероссийского профсоюза
работников жизнеобеспечения

А.Д. Василевскому

Ленинский проспект, дом 42,
г. Москва, 119119

УВЕДОМЛЕНИЕ о регистрации

Соглашения о продлении срока действия Отраслевого тарифного
соглашения в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации
на 2008-2010 годы

Роструд сообщает, что Соглашение о продлении срока действия
Отраслевого тарифного соглашения в жилищно-коммунальном хозяйстве
Российской Федерации на 2008-2010 годы, зарегистрировано 2 апреля
2010 года.

Регистрационный номер № 145/11-14.

Условия соглашения, ухудшающие положение работников по
сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными
правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Руководитель

Ю.В. Герций

СОГЛАШЕНИЕ

о продлении срока действия Отраслевого тарифного соглашения в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2008-2010 годы

19 февраля 2010 года

г. Москва

Общероссийское отраслевое объединение работодателей «Союз коммунальных предприятий», в лице Президента ОООР «Союз коммунальных предприятий» Агапитова Сергея Николаевича и Общероссийский профсоюз работников жизнеобеспечения, в лице Председателя Профсоюза Василевского Александра Дмитриевича, согласно п.2 ст. 48 Трудового кодекса Российской Федерации достигли договоренности о продлении срока действия Отраслевого тарифного соглашения в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2008-2010 годы на три года с 01 января 2011 года по 01 января 2014 года.

Вышеуказанное Соглашение было принято 22 июня 2007 года, зарегистрировано Федеральной службой по труду и занятости 05.09.07 № 71/08-10, с изменениями и дополнениями от 17.04.2008, зарегистрированными 18.07.2008 № 101/08-10; от 12.08.2008, зарегистрированными 04.09.2008 № 105/08-10. Соглашение опубликовано в журналах «Труд и страхование» № 10/11 за 2007 г., №10 за 2008 г., «Коммунальный комплекс России» № 7 за 2007 г., а также на соответствующих сайтах Минрегиона России, Общероссийского отраслевого объединения работодателей «Союз коммунальных предприятий», Общероссийского профсоюза работников жизнеобеспечения, правовой информационной системы «Консультант плюс».

Юридические адреса Сторон

Общероссийское отраслевое
объединение работодателей
«Союз коммунальных предприятий»
129164, Москва,
ул. Ярославская, д.8, корп.3, оф.210
Тел. (095) 926-94-00

Общероссийский профсоюз работников
жизнеобеспечения (профсоюз
жизнеобеспечения)
119119, Российская Федерация
г. Москва, Ленинский проспект, д.42
Тел. (095) 938-80-24
Факс. (095) 938-21-35

Подписи и печати Сторон

Президент Общероссийского отраслевого
объединения работодателей
«Союз коммунальных предприятий»

С.Н. Агапитов



Председатель Общероссийского
профсоюза работников жизнеобеспечения
(профсоюза жизнеобеспечения)

А.Д. Василевский



2010 г. № 0-02/1

19 февраля 2010 г. № 01/08-15



ЗАМЕСТИТЕЛЬ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ Федерации Независимых Профсоюзов России

Вх. № 145
01.04.2010

Ленинский проспект, 42, Москва, 119119

E-mail: fnprapp@fnpr.ru

http://www.fnpr.ru

Тел. (495) 938-77-20

Факс (495) 930-99-83

31.03.2010 № 104-108/6

Руководителям членских
организаций ФНПР

На № _____ от _____

Постановлением Президиума Верховного Суда Российской Федерации от 10 марта 2010 года утверждены разъяснения по вопросам судебной практики, вытекающим из трудовых правоотношений.

Президиум Верховного Суда Российской Федерации подтвердил позицию ФНПР о том, что размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, определяющие месячную заработную плату работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности) в нормальных условиях труда, не могут быть ниже минимального размера оплаты труда, указанного в части первой ст.133 Трудового кодекса. Компенсационные, стимулирующие, а равно социальные выплаты могут устанавливаться работникам лишь свыше названного минимального размера оплаты труда.

Кроме того, Президиум Верховного Суда Российской Федерации разъяснил, что работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, работодатель обязан возместить не полученный им средний заработок за весь период её задержки, включая период приостановления им исполнения трудовых обязанностей, с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, установленном ст.236 Трудового кодекса.

В соответствии с действующим законодательством разъяснения Верховного Суда Российской Федерации обязательны для судов, других органов и должностных лиц, применяющих закон, по которому дано разъяснение.

Приложение: Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за четвёртый квартал 2009 года (извлечение); утвержденный постановлением Президиума Верховного Суда Российской Федерации от 10 марта 2010 года – на 3 листах.

Ольшанская
(495)938-84-21

Н.Н. Кузьмина

Федерация Независимых
Профсоюзов России
Дата 31.03.2010 Время 13:43
№104-108/6

ОБЗОР
законодательства и судебной практики
Верховного Суда Российской Федерации
за четвёртый квартал 2009 года

(Извлечение)

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА
ПО ГРАЖДАНСКИМ ДЕЛАМ

РАЗЪЯСНЕНИЯ ПО ВОПРОСАМ,
ВОЗНИКАЮЩИМ В СУДЕБНОЙ ПРАКТИКЕ

Вопросы, возникающие из трудовых правоотношений

Вопрос 3. Включаются ли в величину минимального размера оплаты труда при установлении месячной заработной платы работника компенсационные и стимулирующие выплаты?

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

Установление минимального размера оплаты труда регламентировано ст.133 названного Кодекса, которой предусмотрено, в частности, что: минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом (часть первая); месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (часть третья).

Согласно ст.135 (часть первая и вторая) Трудового кодекса заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включающими размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов),

доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера. При этом, как следует из содержания ст.129 (части вторая – пятая) того же Кодекса, тарифные ставки, оклады (должностные оклады), представляющие собой фиксированный размер оплаты труда работника, соответственно за выполнение нормы труда определённой сложности (квалификации) за единицу времени либо за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц, а равно базовые оклады (базовые должностные оклады), то есть минимальные оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников государственных или муниципальных учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих или должностям служащих, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу, устанавливаются без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

В силу сказанного именно размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), как и базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, определяющие месячную заработную плату работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности) в нормальных условиях труда, не могут быть ниже минимального размера оплаты труда, указанного в части первой ст.133 Трудового кодекса, также без учета компенсационных, стимулирующих, а равно социальных выплат, которые, в свою очередь, могут устанавливаться работникам лишь свыше названного минимального размера оплаты труда.

Вопрос 4. В каком размере производится оплата за время приостановления работы, если отказ работника от исполнения трудовых обязанностей вызван задержкой выплаты заработной платы?

Ответ. Согласно ст.142 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс) 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. Исключение из данного правила составляют случаи запрета на приостановление работы, указанные в названной статье. В период приостановления работы работник имеет право в своё рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаётся обеспечение

права каждого работника на выплату заработной платы своевременно и в полном размере.

Право работников на отказ от выполнения работы является мерой вынужденного характера, предусмотренной законом для цели стимулирования работодателя к обеспечению выплаты работникам определённой трудовым договором заработной платы в установленные сроки. Это право предполагает устранение работодателем допущенного нарушения и выплату задержанной суммы.

Из ст.236 Трудового кодекса следует, что в случае задержки выплаты заработной платы работодатель обязан выплатить её с уплатой процентов (денежной компенсации) в определённом названной статьёй размере. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором.

Таким образом, материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы предполагает не только возмещение полученного работником заработка, но и уплату дополнительных процентов (денежной компенсации). Названная мера ответственности работодателя наступает независимо от того, воспользовался ли работник правом приостановить работу. При этом, поскольку Трудовым кодексом специально не оговорено иное, работник имеет право на сохранение среднего заработка за всё время задержки её выплаты, включая период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

На основании изложенного работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, работодатель обязан возместить не полученный им средний заработок за весь период её задержки с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, установленном ст.236 Трудового кодекса.