



ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 32-Г11-19

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

8 июня 2011 г.

Судебная коллегия по административным делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

председательствующего судьи Пирожкова В.Н.,

судей Калининой Л.А. и Ерёменко Т.И.

при секретаре Аверине А.В.

рассмотрела в открытом судебном заседании дело по кассационному представлению прокурора Саратовской области на решение Саратовского областного суда от 24 марта 2011 г., которым прокурору Саратовской области отказано в удовлетворении заявления о признании недействующим в части Положения об оплате труда работников государственного учреждения Саратовской области «Управление административно-хозяйственного и транспортного обслуживания», утверждённого постановлением правительства Саратовской области от 22 декабря 2010 г. № 654-П.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Калининой Л.А., объяснения представителя правительства Саратовской области Асташкина А.Н., просившего решение оставить без изменения, заключение прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации Засеевой Э.С., полагавшей решение законным и обоснованным и потому не подлежащим отмене, Судебная коллегия по административным делам Верховного Суда Российской Федерации

у с т а н о в и л а:

постановлением правительства Саратовской области от 22 декабря 2010 г. № 654-П, опубликованным в официальном издании Саратовской области – «Собрание законодательства Саратовской области» (№ 37, декабрь 2010 г.), утверждено Положение об оплате труда работников государственного учреждения Саратовской области «Управление административно-хозяйственного и транспортного обслуживания» (далее – Положение).

В приложении № 1 к Положению указаны наименования должностей директора, заместителя директора, начальника подразделения, начальника отдела, а также квалификационные требования по указанным должностям.

В приложении № 2 к Положению указаны наименования профессий.

В приложении № 1 к Положению установлены требования к образованию и стажу в отношении должностей главного бухгалтера учреждения, юристконсульта.

Абзацами 3 и 5 пункта 4.1, пунктами 4.1.2 и 4.1.4, пунктом 4.4, абзацами 5 и 7 пункта 5.1 Положения предусмотрены виды стимулирующих выплат.

В частности, руководителю данного учреждения, его заместителю, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, специалистам и служащим устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера: ежемесячное денежное поощрение; единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска материальная помощь (абзацы 3 и 5 пункта 4.1 Положения).

Ежемесячное денежное поощрение устанавливается в размере одного должностного оклада работника занимаемой должности и выплачивается одновременно с должностным окладом (пункт 4.1.2 Положения).

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере двух месячных должностных окладов и материальная помощь в размере одного месячного должностного оклада оплачиваются за счёт средств оплаты труда (пункт 4.1.4 Положения).

При наличии экономии фонда оплаты труда могут осуществляться иные выплаты: к юбилейным, памятным, праздничным датам, в связи с присуждением почётных званий, награждением государственными и ведомственными наградами, а также другие единовременные (разовые) выплаты в документально подтвержденных случаях: крайне тяжёлого финансового положения; необходимости санаторно-курортного лечения (лечебное пособие); длительной болезни (более трёх месяцев); смерти близких родственников (отец, мать, супруги, дети); в случае регистрации брака работника. Указанные выплаты осуществляются на основании приказа руководителя учреждения (пункт 4.4 Положения).

Для руководителя учреждения, его заместителя, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих сверх суммы средств, направляемых для выплаты должностных окладов, предусматриваются средства для выплаты в виде ежемесячного денежного поощрения – в размере двенадцати должностных окладов; единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере двух должностных окладов и материальной помощи в размере одного должностного оклада (абзацы 5 и 7 пункта 5.1 Положения).

Прокурор Саратовской области обратился в Саратовский областной суд с заявлением о признании недействующими данных пунктов Положения об оплате труда работников государственного учреждения Саратовской области «Управление административно-хозяйственного и транспортного

обслуживания», утверждённого постановлением правительства Саратовской области от 22 декабря 2010 г. № 654-П, а именно: пункта 4.1 в части слов «ежемесячное денежное поощрение», слов «слов и иные выплаты», а также в части слов «единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальная помощь»; пункта 4.1.2 полностью; пункта 4.1.3 в части слов «и иные выплаты»; пункта 4.1.4 полностью; пункта 4.4 полностью; пункта 5.1 в части слов: «ежемесячного денежного поощрения – в размере двенадцати должностных окладов», «и иных выплат», а также в части слов: «единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере двух должностных окладов и материальной помощи в размере одного должностного оклада»; приложение № 1 к Положению полностью; в приложении № 2 к Положению строки 3 и 6 таблицы полностью.

В обоснование заявления прокурор сослался на несоответствие в оспариваемой части Положения статье 2 Закона Саратовской области от 31 октября 2008 г. № 262-ЗСО «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области», пункту 1 Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденного постановлением Министерства труда Российской Федерации от 21 августа 1998г. № 37, статье 2 и пункту 4 постановления Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 г. № 31/3-30.

Прокурор считал, что в приложении № 1 к Положению указаны наименования должностей директора, заместителя директора, начальника подразделения, начальника отдела, заместителя директора, начальника подразделения, начальника отдела, заместителя начальника подразделения, специалистов, старшего инспектора, а также квалификационные требования по указанным должностям, которые в названном Квалификационном справочнике отсутствуют;

в приложении № 2 указаны наименования профессий, которые не предусмотрены Единым тарифно-квалификационным справочником, а также Общероссийским классификатором ОК 016-94 профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР), принятым постановлением Комитета Российской Федерации по стандартизации, метрологии и сертификации от 26 декабря 1994 г. № 367;

в отношении должностей главного бухгалтера учреждения, юристконсульта установлены иные требования к образованию и стажу, чем это предусмотрено Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденным постановлением Министерства труда Российской Федерации от 21 августа 1998 г. № 37;

установленные абзацами 3 и 5 пункта 4.1, пунктами 4.1.2 и 4.1.4, пунктом 4.4, абзацами 5 и 7 пункта 5.1 Положения виды стимулирующих выплат не предусмотрены исчерпывающими перечнями, содержащимися в протоколе № 10 Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников

государственных и муниципальных учреждений по регулированию социально-трудовых отношений от 10 декабря 2011 г.;

руководителю учреждения, его заместителю, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, специалистам и служащим не установлено компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от непрерывной работы, а рабочим и младшему обслуживающему персоналу – выплаты за стаж непрерывной работы.

Полагал, что формулировка статьи 144 Трудового кодекса Российской Федерации об установлении систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений с учётом Единого квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих не может толковаться в каком-либо ином смысле, кроме как устанавливающая обязательное применение названных справочников при регулировании систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений. Содержание постановления Правительства Российской Федерации от 31 октября 2002 г. № 787 «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» имеет императивный характер, и в нём отсутствуют положения, которые давали бы органам государственной власти субъектов Российской Федерации возможность устанавливать иное правовое регулирование, противоречащее тарифно-квалификационным справочникам, при введении систем оплаты труда.

Правительство Саратовской области возражало против удовлетворения заявления прокурора, утверждая, что Положение принято в рамках его компетенции и в соответствии с законодательством, регулирующим данные правоотношение.

Решением Саратовского областного суда от 24 марта 2011 г. заявление прокурора Саратовской области оставлено без удовлетворения.

В кассационном представлении прокурор Саратовской области просит решение отменить в части отказа в удовлетворении заявления прокурора о признании недействующими приложения № 1, а также строк 3 и 6 таблицы приложения № 2 к Положению. В остальной части решение не обжалуется.

Изучив доводы кассационного представления, проверив материалы дела, Судебная коллегия не находит оснований для отмены решения в обжалуемой части.

Согласно статье 26.3 Федерального закона от 6 октября 1999 г. № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» к полномочиям органов государственной власти субъектов Российской Федерации по предметам совместного ведения, осуществляемым данными органами самостоятельно за счёт средств бюджета субъекта Российской Федерации (за исключением субвенций из федерального бюджета),

относится решение вопросов материально-технического и финансового обеспечения деятельности государственных учреждений субъекта Российской Федерации, в том числе вопросов оплаты труда работников государственных учреждений субъекта Российской Федерации. Органы государственной власти субъекта Российской Федерации самостоятельно определяют размеры и условия оплаты труда работников органов государственной власти субъекта Российской Федерации, работников государственных учреждений субъекта Российской Федерации, устанавливают региональные стандарты и другие нормативы расходов бюджета субъекта Российской Федерации на финансовое обеспечение полномочий, указанных в статье 26.2 и пункте 2 статьи 26.3 данного Федерального закона.

Органы государственной власти субъекта Российской Федерации самостоятельно определяют размеры и условия оплаты труда государственных гражданских служащих субъекта Российской Федерации и работников государственных учреждений субъекта Российской Федерации с соблюдением требований, установленных Бюджетным кодексом (пункт 5 статьи 85 Бюджетного кодекса Российской Федерации).

Трудовое законодательство состоит из Трудового кодекса Российской Федерации, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права. Органы государственной власти субъектов Российской Федерации принимают законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права по вопросам, не отнесённым к ведению федеральных органов государственной власти. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются с учётом единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, а также с учётом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (часть 3 статьи 135 данного Кодекса) и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей (статьи 5, 6, 143, 144 Трудового кодекса Российской Федерации).

Согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 31 октября 2002 г. № 787 «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», принятого во исполнение статей 57 и 143 Трудового кодекса Российской Федерации Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, состоящий из тарифно-квалификационных характеристик, содержащих характеристики основных видов работ по профессиям рабочих в зависимости от их сложности и соответствующих им тарифных разрядов, а также требований, предъявляемых к профессиональным

знаниям и навыкам рабочих и Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, состоящий из квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих должностные обязанности и требования, предъявляемые к уровню знаний и квалификации руководителей, специалистов и служащих. Этим же постановлением Правительства Российской Федерации Министерству труда и социального развития Российской Федерации поручено организовать совместно с федеральными органами исполнительной власти, на которые возложены управление, регулирование и координация деятельности в соответствующей отрасли (подотрасли) экономики, разработку Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и порядка их применения, а также утвердить указанные справочники и порядок их применения.

Согласно пунктам 1-8 Порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утверждённого постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 9 февраля 2004 г. № 9, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих предназначен для решения вопросов, связанных с регулированием трудовых отношений, обеспечением эффективной системы управления персоналом, организацией независимо от форм собственности и организационно-правовых форм деятельности.

Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих разработан в соответствии с принятой классификацией должностей работников на три категории: руководители, специалисты и служащие.

Отнесение должностей к соответствующей категории осуществляется в зависимости от характера преимущественно выполняемых работ, составляющих содержание труда работника (организационно-административные, аналитико-конструктивные, информационно-технические).

Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих содержит квалификационные характеристики по должностям руководителей, специалистов и служащих, сгруппированных в разделы по видам экономической деятельности.

Квалификационные характеристики должностей руководителей, специалистов и служащих призваны способствовать правильному подбору и расстановке кадров, повышению их деловой квалификации, рациональному разделению труда, созданию действенного механизма разграничения функций, полномочий и ответственности между указанными категориями работников, а также установлению единых подходов в определении их должностных обязанностей и предъявляемых к ним квалификационных требований.

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

квалификации». Раздел «Требования к квалификации» определяет уровень профессиональной подготовки работника, необходимый 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 учётом 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 объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Анализ оспариваемых прокурором положений в их системной взаимосвязи с поименованными федеральными нормами приводит к выводу о том, что правительство Саратовской области, осуществляя функции работодателя и утверждая в связи с этим Положение об оплате труда работников государственного учреждения Саратовской области «Управление административно-хозяйственного и транспортного обслуживания», а также приложения к нему, которыми определены должностные оклады работников этого учреждения, действовало правомерно с учётом квалификационных характеристик, установленных федеральным законодателем. И поскольку в оспариваемой прокурором части Положения норм, снижающих уровень правовых гарантий в области труда работников, не усматривается, у суда нет оснований для отмены решения.

С учётом изложенного, руководствуясь статьями 361, 362 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, Судебная коллегия по административным делам Верховного Суда Российской Федерации

определила:

решение Саратовского областного суда от 24 марта 2011 г. оставить без изменения, кассационное представление прокурора Саратовской области – без удовлетворения.

Председательствующий
Судьи