



ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Дело № 83-АПГ13-8

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

14 августа 2013 года.

Судебная коллегия по административным делам Верховного Суда Российской Федерации в составе
председательствующего Пирожкова В.Н.,
судей Анишиной В.И. и Ксенофонтовой О.А.
при секретаре Паршиной М.И.

рассмотрела в судебном заседании дело по апелляционной жалобе Миронова Ю [] Н [] на решение Брянского областного суда от 8 мая 2013 года, которым отказано в удовлетворении заявления Миронова Ю [] Н [] о признании противоречащими федеральному законодательству и недействующими отдельных положений раздела 6 Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений здравоохранения Брянской области, утвержденного постановлением администрации Брянской области от 29 декабря 2012 года № 1379.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Ксенофонтовой О.А., объяснения представителя Губернатора и Правительства Брянской области Зубаревой К.В., представителя департамента здравоохранения Брянской области Крашенинниковой Л.Е., возражавших против доводов апелляционной жалобы, заключение прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации Гончаровой Н.Ю., полагавшей, что решение суда отмене не подлежит, Судебная коллегия по административным делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

постановлением администрации Брянской области от 29 декабря 2012 года № 1379, опубликованным 16 февраля 2013 года в информационном бюллетене «Официальная Брянщина» № 3 (139), утверждено Положение об

отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений здравоохранения Брянской области.

Разделом 6 Положения определены условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

В частности, указано, что оклад руководителя государственного бюджетного (казенного) учреждения устанавливается трудовым договором и составляет до трех размеров средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения. К основным работникам относятся врачи-специалисты, в ГКУЗ ОТ БО МЦ МР «Резерв» - заведующий складом.

Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера оклада руководителя приведен в приложении 6.

Показатели и размеры коэффициентов для определения оклада руководителей государственных бюджетных и казенных учреждений здравоохранения утверждаются приказом департамента здравоохранения Брянской области.

Размеры окладов заместителей руководителя учреждения (из числа медицинских и фармацевтических работников, по экономической работе, по кадровой работе, главного бухгалтера и др.) устанавливаются на 10-50 процентов ниже оклада руководителя. Размер оклада заместителя главного бухгалтера устанавливается на 10-50 процентов ниже оклада главного бухгалтера.

Размеры окладов главных врачей участковых больниц, заведующих амбулаториями устанавливаются на 50-70 процентов ниже оклада руководителя.

С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7. Размер компенсационных выплат определяется приказом департамента здравоохранения Брянской области.

Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения за счет средств учреждения.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 8 (кроме надбавки за стаж непрерывной работы).

Миронов Ю.Н., работающий [REDACTED] Государственного бюджетного учреждения здравоохранения «[REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]», обратился в Брянский областной суд с заявлением о признании недействующими отдельных положений раздела 6 Положения, а именно: оклад руководителя государственного бюджетного (казенного) учреждения... составляет до трех размеров средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения; размеры окладов заместителей руководителя учреждения (из числа медицинских и фармацевтических работников, по экономической работе, главного бухгалтера и др.) устанавливаются на 10-50 процентов ниже оклада руководителя; премирование руководителя осуществляется... за счет средств учреждения.

По его мнению, оспариваемые положения противоречат статьям 129, 135, 139, 144 Трудового кодекса РФ и пунктам 24 и 32 Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений в 2013 году, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 21 декабря 2012 года, протокол № 11.

В обоснование заявления Миронов Ю.Н. указал, что фондом оплаты труда учреждение распоряжается самостоятельно, премирование главного врача не должно производиться за счет средств учреждения, средства для этого должны быть заложены в бюджет централизованно. Пунктом 24 Единых рекомендаций рекомендовано устанавливать предельный уровень соотношений средней заработной платы труда руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений в кратности от 1 до 8, поэтому не оклад, а заработная плата руководителей и их заместителей может составлять до трех размеров средней заработной платы основного персонала.

Полагал, что оспариваемые положения в части установления размера оклада руководителя и заместителей руководителя учреждения противоречат пункту 24 Единых рекомендаций, а в части указания о премировании руководителя за счет средств учреждения - пункту 32 Единых рекомендаций, нарушают его права работника учреждения здравоохранения, поскольку уменьшается фонд оплаты труда учреждения, что отражается на размере его заработной платы.

Решением Брянского областного суда от 8 мая 2013 года в удовлетворении заявления Миронова Ю.Н. отказано.

В апелляционной жалобе Миронова Ю.Н. ставится вопрос об отмене решения суда как незаконного.

Проверив материалы дела, обсудив доводы апелляционной жалобы, Судебная коллегия по административным делам Верховного Суда Российской Федерации не усматривает оснований к отмене решения суда.

Отказывая в удовлетворении заявления Миронова Ю.Н., суд исходил из того, что оспариваемое правовое регулирование осуществлено субъектом Российской Федерации в рамках полномочий субъекта Российской Федерации в области трудовых отношений, федеральному законодательству не противоречит и прав заявителя не нарушает.

Судебная коллегия полагает, что вывод суда сделан в соответствии с положениями Федерального закона от 6 октября 1999 года № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации», Трудового кодекса РФ и Бюджетного кодекса РФ.

Так, согласно подпункту 1 пункта 2 статьи 26.3, пункту 2 статьи 26.14 Федерального закона от 6 октября 1999 года № 184-ФЗ, пункту 5 статьи 85 Бюджетного кодекса РФ к полномочиям органов государственной власти субъекта Российской Федерации по предметам совместного ведения, осуществляемым данными органами самостоятельно за счет средств бюджета субъекта Российской Федерации (за исключением субвенций из федерального

бюджета), относится решение вопросов материально-технического и финансового обеспечения деятельности органов государственной власти субъекта Российской Федерации и государственных учреждений субъекта Российской Федерации, в том числе вопросов оплаты труда работников органов государственной власти субъекта Российской Федерации и работников государственных учреждений субъекта Российской Федерации, включая определение размеров и условий оплаты труда работников органов государственной власти субъекта Российской Федерации, работников государственных учреждений субъекта Российской Федерации.

В соответствии со статьей 145 Трудового кодекса РФ оплата труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров в организациях, финансируемых из бюджета субъекта Российской Федерации, производится в порядке и размерах, которые определяются органами государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации.

Следовательно, администрация Брянской области не лишена была возможности утвердить своим нормативным правовым актом условия оплаты труда руководителя государственного бюджетного и казенного учреждения здравоохранения Брянской области, его заместителей и главного бухгалтера.

Статья 129 Трудового кодекса РФ предусматривает, что заработная плата (оплата труда работника) - 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).

В соответствии со статьей 135 Трудового кодекса РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений в государственных учреждениях субъектов Российской Федерации устанавливаются согласно статье 144 Трудового кодекса РФ коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (часть третья статьи 135 ТК РФ) и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

Анализ оспариваемых положений приводит к выводу о том, что утверждение администрацией Брянской области условий оплаты труда руководителя учреждения здравоохранения, его заместителей и главного бухгалтера само по себе не свидетельствует о нарушении прав заявителя как работника государственного учреждения здравоохранения в области оплаты труда, вытекающих из приведенных выше норм Трудового кодекса РФ.

Судебная коллегия полагает, что оспариваемый заявителем порядок не изменяет и не отменяет содержание и структуру заработной платы (в данном случае руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера).

Из содержания норм раздела 6 Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений здравоохранения Брянской области следует, что заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера, предусмотренных системой оплаты труда, с применением принципов оплаты труда, что не противоречит ни статьям 129, 135, 144 Трудового Кодекса РФ, ни пункту 32 Единых рекомендаций, которым рекомендовано использовать при разработке нормативных правовых актов по вопросам оплаты труда работников учреждений наряду с применением принципов формирования систем оплаты труда, а также норм труда и условий оплаты труда, регламентируемых федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, порядок формирования системы оплаты труда для федеральных государственных учреждений.

Как видно из дела, заработная плата устанавливается руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру в зависимости от сложности труда руководителей, с учетом целевых показателей эффективности работы, и финансируется в соответствии с механизмом, предусмотренным Федеральным законом от 12 января 1996 года № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» и Бюджетным кодексом РФ. По итогам работы за 2012 год средняя заработная плата врачей составила 25.900.00 руб., руководителей учреждений здравоохранения - 55.186,60 руб.

Следовательно, уровень соотношения средней заработной платы труда руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения за 2012 год - 2,1, что не противоречит пункту 24 Единых рекомендаций, которым рекомендуется устанавливать предельный уровень соотношения средней заработной платы труда руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений за отчетный период в кратности от 1 до 8.

То обстоятельство, что Положение не предусматривает централизацию средств на стимулирование руководителей государственных учреждений здравоохранения Брянской области, их премирование осуществляется за счет средств учреждения, не может рассматриваться как противоречие федеральному законодательству.

Действительно, утвержденное постановлением Правительства РФ от 5 августа 2008 года № 583 Положение об установлении систем оплаты труда

работников федеральных бюджетных и казенных учреждений не исключает централизации средств до 5 процентов лимитов бюджетных обязательств на выплаты стимулирующего характера. Но осуществление централизации, как следует из пункта 9 названного Положения, является правом главных распорядителей бюджета.

Поскольку при разработке нормативных правовых актов по вопросам оплаты труда работников учреждений органам государственной власти субъектов Российской Федерации рекомендовано руководствоваться названным постановлением Правительства РФ (раздел 5 и пункт 32 Единых рекомендаций), применение администрацией Брянской области механизма централизации бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений, а также на предоставление бюджетным учреждениям соответствующей субсидии на иные цели для использования их на поощрение руководителей, введение порядка перераспределения и направления неиспользованных средств премиального фонда руководителя учреждения на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения, а также на премирование руководителей и (или) на стимулирующие выплаты работникам других подведомственных учреждений является правом администрации Брянской области.

Администрация Брянской области, исходя из целевых показателей эффективности работы руководителей государственных учреждений здравоохранения Брянской области и фонда заработной платы учреждений, воспользовалась своим правом выбрать ту модель финансирования стимулирующих выплат в структуре заработной платы руководителя, при которой не изымается часть средств из выделенной субсидии на оплату труда.

Учитывая изложенное, доводы апелляционной жалобы, сводящиеся к тому, что администрацией Брянской области установлен иной механизм оплаты труда руководителей организаций, чем это предусмотрено федеральным законодательством, следует признать несостоятельными, не могущими повлечь отмену решения суда.

То обстоятельство, что признаны недействующими нормы закона Брянской области от 11 декабря 2008 года № 109-3 «Об установлении отраслевой системы оплаты труда для работников государственных учреждений здравоохранения Брянской области», не может повлиять на существование решения суда при наличии у субъекта Российской Федерации полномочий по решению вопросов оплаты труда работников органов государственной власти субъекта Российской Федерации и работников государственных учреждений субъекта Российской Федерации, о которых упоминалось выше.

Не усматривая оснований к отмене решения суда по доводам апелляционной жалобы, руководствуясь статьями 328, 329 Гражданского процессуального кодекса РФ, Судебная коллегия по административным делам Верховного Суда Российской Федерации

определила:

решение Брянского областного суда от 8 мая 2013 года оставить без изменения, апелляционную жалобу Миронова Ю.Н. - без удовлетворения.

Председательствующий

Судьи