ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Дело № КАС08-237

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва «19» июня 2008 г.

Кассационная коллегия Верховного Суда Российской Федерации в составе:

председательствующего: Федина А.И.
членов коллегии: Кнышева В.П.
Манохиной Г.В.

с участием прокурора: Масаловой Л.Ф.

рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело по заявлению Одношевиной Е[redacted] И[redacted] о признании частично недействующим пункта 6.4 Положения об оплате труда работников здравоохранения Российской Федерации, утвержденного приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 15 октября 1999 года № 377

по кассационной жалобе Одношевиной Е.И. на решение Верховного Суда Российской Федерации от 14 февраля 2008 года, которым в удовлетворении заявления отказано.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Манохиной Г.В., объяснения представителя Министерства здравоохранения и социального развития Нерезенко А.С., возражавшей против доводов кассационной жалобы, заключение прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации Масаловой Л.Ф., полагавшей решение суда оставить без изменения, Кассационная коллегия Верховного Суда Российской Федерации

установила:

В целях совершенствования нормативной базы по вопросам оплаты труда работников учреждений здравоохранения в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 октября 1992 года № 785 «О

дифференциации в уровнях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе Единой тарифной сетки» и другими законодательными и нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда работников здравоохранения, Министерством здравоохранения Российской Федерации, приказом от 15 октября 1999 года № 377, было утверждено Положение об оплате труда работников здравоохранения в Российской Федерации (далее – Положение).

Приказ зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 21 октября 1999 года № 1943, опубликован в «Бюллетене нормативных актов федеральных органов исполнительной власти», № 46, 15 ноября 1999 года, «Российской газете», № 227, 16 ноября 1999 года.

Положением предусмотрено, что учреждения здравоохранения, находящиеся на бюджетном финансировании, в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно определяют виды и размеры надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера, имея в виду, что квалификация работников и сложность выполняемых ими работ, учтены в размерах окладов (ставок), определяемых на основе Единой тарифной сетки.

Пунктом 6.4 Положения установлено, что работникам бюджетных учреждений здравоохранения в пределах выделенных бюджетных ассигнований могут устанавливаться надбавки за применение в работе достижений науки и передовых методов труда, высокие достижения в работе, выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения), а также напряженность в труде.

Надбавки начисляются на оклад (ставку) и предельными размерами не ограничиваются.

Надбавки устанавливаются на определенный срок, но не более одного года, приказом по учреждению по согласованию с выборным профсоюзным органом на основании представления руководителя структурного подразделения. Надбавки отменяются при ухудшении показателей в работе или окончании особо важных или срочных работ.

Одношевина Е.И. обратилась в Верховный Суд Российской Федерации с заявлением о признании недействующим пункта 6.4 Положения в части слов «надбавки устанавливаются на определенный срок, но не более одного года…».

В подтверждение требования указала, что пункт 6.4 Положения в оспариваемой части противоречит действующему законодательству, поскольку допускает возможность изменения условий трудового договора об оплате труда без предварительного уведомления работника, произвольно, без объяснения причин в нарушение статей 3, 5, 57, 74 Трудового кодекса РФ. Она (Одношевина Е.И.) является работником здравоохранения учреждения федерального подчинения. К заработной плате ей была установлена надбавка за напряженность, которую она получала на протяжении многих лет. В 2007 году работодатель отказал ей в выплате указанной надбавки, сославшись на то, что данная выплата предусмотрена на срок не более года. Предварительно за 2 месяца она не была извещена об отмене надбавки.

Представители Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации и Министерства юстиции Российской Федерации с

заявленным требованием не согласились, полагая, что оспариваемое положение названного нормативного правового акта не противоречит действующему законодательству.

Верховным Судом Российской Федерации постановлено вышеприведенное решение, об отмене которого и принятии нового решения об удовлетворении заявления просит в кассационной жалобе Одношевина Е.И. Полагает, что суд неправильно применил нормы материального права.

Кассационная коллегия Верховного Суда Российской Федерации, проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, не находит оснований к отмене решения суда по следующим основаниям.

В соответствии с частью 1 статьи 253 ГПК РФ суд, признав, что оспариваемый нормативный правовой акт не противоречит федеральному закону или другому нормативному правовому акту, имеющим большую юридическую силу, принимает решение об отказе в удовлетворении соответствующего заявления.

Отказывая в удовлетворении заявленного требования, суд пришел к правильному выводу, о том, что оспариваемое заявителем положение пункта 6.4 не противоречит действующему законодательству, не нарушает права и охраняемые законом интересы Одношевиной Е.И.

Согласно статье 5 Трудового кодекса Российской Федерации регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными законами осуществляется трудовым законодательством, состоящим из настоящего Кодекса, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, в том числе постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти.

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 октября 1992 года № 785 «О дифференциации в уровнях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе Единой тарифной сетки» выплата стимулирующих надбавок производится в пределах ассигнований, выделяемых из федерального бюджета соответствующим министерствам, ведомствам и организациям на оплату труда. Министерствам и ведомствам Российской Федерации, исходя из положений этого постановления, предписано разработать в месячный срок соответствующие отраслевые положения.

Министерство здравоохранения Российской Федерации, являясь федеральным органом исполнительной власти (Положение о Министерстве здравоохранения Российской Федерации, утвержденное постановлением Правительства Российской Федерации от 9 июня 1997 года № 695, действовавшее на время издания оспариваемого нормативного правового акта), утвердило Положение, пункт 6.4 которого оспаривается заявителем в части слов «надбавки устанавливаются на определенный срок, но не более одного года».

При таких данных правильным является вывод суда о том, что Положение принято федеральным органом исполнительной власти в пределах его полномочий во исполнение предписаний действующего законодательства.

Обоснован вывод суда первой инстанции о том, что оспариваемые Одношевиной Е.И. нормативные правовые положения не противоречат Трудовому кодексу Российской Федерации.

Надбавки, предусмотренные пунктом 6.4 Положения, носят стимулирующий характер, направлены на повышение заинтересованности работников в более эффективном выполнении трудовых обязанностей, проявлении инициативы. Устанавливаются за применение в работе достижений науки и передовых методов труда, высокие достижения в работе, выполнение особо важных и срочных работ (на срок их проведения), а также напряженность в труде в пределах выделенных бюджетных ассигнований на финансовый год. Отменяются при ухудшении показателей в работе или окончании особо важных и срочных дел.

Установление надбавок на определенный срок, но не более одного года, как правильно указал суд в решении, обусловлено, необходимостью ежегодно корректировать систему оплаты труда в зависимости от выделенных ассигнований на финансовый год, и соответствует требованиям статей 135, 144 Трудового Кодекса Российской Федерации.

В соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. Одним из основных элементов системы оплаты труда являются надбавки стимулирующего характера.

В силу статьи 144 Трудового кодекса Российской Федерации система 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, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (часть третья статьи 135 настоящего Кодекса) и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений ежегодно до внесения в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации проекта федерального закона о федеральном бюджете на очередной год разрабатывает единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов. Указанные рекомендации учитываются Правительством Российской Федерации, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления при определении объемов финансирования учреждений здравоохранения, образования, науки, культуры и

других учреждений бюджетной сферы (часть третья статьи 135 Трудового кодекса РФ).

Из содержания вышеприведенного законоположения следует, что система оплаты труда работников бюджетных учреждений должна устанавливаться каждый год, в связи с ее зависимостью от бюджетного процесса, и положение пункта 6.4 о предельном сроке установления стимулирующих выплат, является законным.

Суд правильно признал несостоятельными доводы заявителя о том, что оспариваемое положение позволяет работодателю произвольно, без объяснения причин, без предварительного уведомления работника изменять условия оплаты труда, предусмотренные трудовым договором, указав, что из содержания пункта 6.4 в оспариваемой части этого не следует.

Ссылка Одношевиной Е.И. на то, что оспариваемое положение противоречит статьям 57 и 74 Трудового кодекса Российской Федерации ошибочна, поскольку эти правовые нормы не регулируют вопросы, связанные со сроками выплаты надбавок стимулирующего характера.

Решение суда основано на правильном применении и толковании норм материального права. В кассационной жалобе не приведено доводов, опровергающих выводы суда о законности оспариваемого нормативного положения, и оснований считать такие выводы суда ошибочными, не имеется.

Руководствуясь ст. ст. 360, 361, 366 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, Кассационная коллегия Верховного Суда Российской Федерации

определила:

решение Верховного Суда Российской Федерации от 14 февраля 2008 года оставить без изменения, кассационную жалобу Одношевиной Е.И. - без удовлетворения.

Председательствующий А.И. Федин

Члены коллегии: В.П. Кнышев

Г.В. Манохина