



РОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ  
ТРУДЯЩИХСЯ АВИАЦИОННОЙ  
ПРОМЫШЛЕННОСТИ

## ЦЕНТРАЛЬНЫЙ КОМИТЕТ

119119, г. Москва, Ленинский пр-т, 42  
тел./факс (095) 938-81-07, 938-85-16  
E-mail: info@profavia.ru, http://profavia.ru

Заместителю председателя ФНПР

В.И. Будько

04.06.07 № 402/03  
На № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

Уважаемый Виталий Иванович!

ЦК профсоюза, в связи с обращениями председателей первичных профсоюзных организаций, просит Вас дать разъяснение по следующему вопросу:

В рекомендациях ФНПР по установлению в соглашениях и коллективных договорах основной (гарантированной) доли оплаты труда в структуре заработной платы фигурируют два понятия: тарифная часть и постоянная часть.

Председатели первичных профсоюзных организаций обращают внимание на то, что в рекомендациях ФНПР отраслевым профсоюзам рекомендуется включать в соглашения и коллективные договоры фиксированный показатель тарифной части, а региональным объединениям профсоюзов – фиксированный показатель постоянной части.

Просим пояснить обоснованность применения такой терминологии, т.к. на предприятия отрасли действуют как региональные соглашения, так и Федеральное отраслевое соглашение.

С уважением,  
Заместитель председателя профсоюза

Курепин В.В.  
938-85-15

Ю.М.Дмитриев



## Аппарат Федерации Независимых Профсоюзов России

119119, Москва, Ленинский проспект, 42  
E-mail: fnprapp@fnpr.ru  
http://www.fnpr.ru

Тел. (095) 938-77-20  
Факс: (095) 938-77-14  
930-99-83

22.06.2007 № 108/3227

На № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

Заместителю Председателя  
Российского профсоюза  
трудящихся авиационной  
промышленности  
Ю.М.Дмитриеву

Уважаемый Юрий Михайлович!

В соответствии с Вашим обращением в ФНПР (письмо от 04.06.07. № 402/03) по вопросу обоснованности одновременного использования в документах ФНПР терминов – «тарифная часть» и «постоянная часть» заработной платы в контексте их регулирования в составе заработной платы, сообщаем следующее.

При анализе отраслевых тарифных соглашений были выявлены два основных подхода общероссийских профсоюзов по регулированию базовой части заработной платы – в одних соглашениях фиксировалась тарифная часть заработной платы, а в других – постоянная. Более детальный анализ структуры оплаты труда в отраслях показал, что в ряде отраслей, например, в угледобыче, горнодобывающем металлургическом комплексе, сложился высокий удельный вес разнообразных видов доплат, носящих постоянный характер. К таким доплатам относят выплаты за выслугу лет, многосменный режим работы, доплаты за работу во вредных, опасных условиях и на тяжелых работах, а также с учетом районных коэффициентов. В совокупности с тарифом данные выплаты составляют постоянную часть заработной платы.

Основные последствия такой ситуации – сокращение доли тарифа в заработной плате и снижение уровня социальных гарантий. Вместе с тем, как показывает практика, наличие большой доли доплат в структуре заработной платы препятствует установлению единых отраслевых систем оплаты труда.

755/28.06.07



Учитывая специфику отдельных отраслей и регионов, мы допускаем возможность регулирования доли постоянной части заработной платы при условии дальнейших шагов по увеличению тарифной составляющей в структуре заработной платы в соглашениях отраслевого и регионального уровня. Это и нашло отражение в документах, подготовленных ФНПР для заседания Генсовета 14 марта 2007 года.

Секретарь ФНПР



Н.Н.Кузьмина