



В НОМЕРЕ

«ТАК И РАБОТАЕМ. ТАК И ЖИВЁМ...»

На пятигорском предприятии МУП «Городской электрический транспорт» ведёт свою деятельность первичная профсоюзная организация Межрегионального профсоюза работников транспорта и дорожного хозяйства, членская организация Союза профсоюзов России. Председатель этой организации, водитель трамвая Ольга Ивановна Сыскова, активный, инициативный профсоюзный деятель ответила на вопросы редакции.

ЧИТАЙТЕ НА СТ. 2

ВЫСТУПЛЕНИЕ ГЕНЕРАЛЬНОГО ИНСПЕКТОРА ТРУДА СПР С.В. ХРАМОВА В САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ НА ВСЕРОССИЙСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ «ЗАЁМНЫЙ ТРУД В РОССИИ»

26 июня 2014 года в Санкт-Петербурге прошла Всероссийская конференция «Заёмный труд в России». В ней приняли участие представители Союза профсоюзов России (СПР). Генеральный инспектор труда СПР С.В. Храмов выступил с докладом на тему «Регулирование взаимоотношений руководства предприятия-пользователя заёмного персонала с профсоюзом в свете принятия закона о заёмном труде в России».

ЧИТАЙТЕ НА СТ. 3

ПРАВОВАЯ ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА СПР ДОБИВАЕТСЯ «ТОРЖЕСТВА РАЗУМА»

По запросу Генерального инспектора труда СПР Храмова Сергея Владимировича в Правительство РФ и обстоятельному ответу на это обращение из Министерства образования и науки, решилась одна из многих проблем работников ВУЗов, которые по совместительству работают преподавателями в этих же ВУЗах.

ЧИТАЙТЕ НА СТ. 4

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРОФСОЮЗА СУДОМ ВОССТАНОВЛЕН НА РАБОТЕ

Королёвский городской суд Московской области (судья В.Н. Касьянов) на пятом судебном заседании удовлетворил иск о восстановлении на работе Александра Серафимовича Новикова, председателя Первичной профсоюзной организации работников ООО «Светлана»-К.

ЧИТАЙТЕ НА СТ. 6



ПетроКонгресс
КОНГРЕССНЫЙ ЦЕНТР



СЕРГЕЙ ХРАМОВ



ЕВГЕНИЙ КУЛИКОВ

26 июня 2014 года в Санкт-Петербурге прошла Всероссийская конференция «Заёмный труд в России». В ней приняли участие представители Союза профсоюзов России (СПР).

ОФИЦИАЛЬНО

Дорогие друзья, коллеги!

Хотелось бы поделиться с вами мыслями по поводу некоторых законодательных новаций, которые могут помочь профсоюзам.

Противоречия нашей Конституции, среди прочего, заключаются в том, что Россия одновременно является социальным (ст.7) и рыночным (ст.8) государством. Концепция конвенционализма позволяет сосуществовать этим явлениям в нашей стране, при этом гражданское общество не считает политику государства социальным, а предпринимательское сообщество видит политику властей антирыночной. Стоит признать, что абсолютной гармонии достичь в этом вопросе невозможно, это состояние постоянного компромисса.

Более того, в условиях современного состояния экономики, свидетельствующего о высокой степени ее монополизации и бюрократизации, усугубляемых коррупционностью государственного сектора и слабостью институтов, в том числе института судебной власти, института местного самоуправления, общественных институтов — Россия больше воспринимается как государство с властью в виде бюрократической диктатуры. Косвенно это признаёт и Президент, именно поэтому возникла его инициатива, изложенная в указах от 7 мая 2012 года, именно поэтому возникла идея создания Общероссийского народного фронта.

Но, не всё так печально. На фоне большого количества антисоциальных и антирыночных инициатив наши законодатели позволяют появляться весьма полезным и

интересным законопроектам.

В первом чтении принят проект Федерального закона «О внесении изменений в статью 29 Трудового кодекса Российской Федерации и статью 3 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Первая итерация (от лат. iteratio — повторение) закона о профсоюзах, действующая и сейчас, устанавливает закрытый (исчерпывающий) перечень видов профсоюзных организаций и их структурных подразделений и тем самым не позволяет профсоюзам самостоятельно, исходя из стоящих перед ними целей и задач, определять свою внутреннюю (организационную) структуру. В том числе создавать профсоюзные организации и структурные подразделения профсоюзных организаций, не упомянутые в Законе о профсоюзах. Этот факт ограничивал в возможностях ведения коллективных переговоров и представительства интересов работников множество профсоюзных организаций, не входящих в структуру Федерации Независимых Профсоюзов России (ФНПР). Стоит упомянуть, что закон в 1996 году писался экспертами ФНПР и в интересах ФНПР.

Законопроект предусматривает внесение изменений в статью 3 Закона о профсоюзах, устанавливающих более широкий перечень структурных единиц в рамках устоявшейся профсоюзной иерархии и одновременно исключаящих толкование норм указанной статьи в качестве исчерпывающего перечня таких структурных единиц. С целью обеспечения соответствия между нормами статьи 3 Закона о профсоюзах в предлага-

емой законопроектом редакции и Трудовым Кодексом предлагается расширить перечень установленных статьей 29 Кодекса представителей работников.

Для обывателя данная новация мало о чём говорит, но люди, профессионально занимающиеся защитой прав наёмных работников, считают данную инициативу прогрессивной.

Ситуация в этом вопросе простая — чем эффективнее и принципиальнее профсоюз, тем критичнее к нему относится работодатель, тем больше препятствий чинится работодателем для такого профсоюза. Возникают формальные причины для исключения таких профсоюзов из процесса коллективных переговоров. По инициативе Правительства законодатель становится на сторону профсоюзов, а как этим инструментом воспользуются работники, зависит от них самих.

Ещё одна важная новация, принятый закон «О ратификации Конвенции о защите права на организацию и процедурах определения условий занятости на государственной службе (Конвенции № 151)».

Инициаторы законопроекта (Правительство РФ) в пояснительной записке констатируют, что Конвенция не содержит правил иных, чем предусмотрено законодательством Российской Федерации, и ее ратификация не потребует внесения изменений в действующее законодательство Российской Федерации. Это так, но как показывает практика, государственные служащие оказываются наиболее уязвимыми от произвола начальства.

Продолжение на стр. 3

СОБЫТИЯ В ОРГАНИЗАЦИЯХ

«ТАК И РАБОТАЕМ. ТАК И ЖИВЁМ...»

На пятигорском предприятии МУП «Городской электрический транспорт» ведёт свою деятельность первичная профсоюзная организация Межрегионального профсоюза работников транспорта и дорожного хозяйства, членская организация Союза профсоюзов России. Председатель этой организации, водитель трамвая Ольга Ивановна Сыскова, активный, инициативный профсоюзный деятель ответила на вопросы редакции.



Как давно Вы работаете на предприятии МУП «Горэлектротранспорт»?

Начала работать с сентября 1993 года. За это время всякое бывало. И зарплату задерживали, и много ещё чего... Но мы тогда как-то терпимо к этому относились, потому что времена были сложные. В общем-то, нас всё устраивало. Но потом сменилось руководство. Нашего бывшего директора сняли по каким-то непонятным причинам. Человек на эту должность назначается мэром города. Поставили нового директора, и с тех пор с каждым годом всё хуже и хуже. В этом году уже дошло до того, что люди, кому есть, куда идти, просто уходят от этого бардака. А кому некуда бежать, не знают, что делать.

А что конкретно стало хуже?

Состояние пути ужасное. Вагоны все поломанные. Сиденья водительские тоже в ужасном состоянии. Ведь это рабочее место, на котором, к примеру, я 8 часов должна отсидеть и отработать. Оно поломанное, оно никак не регулируется. Получается не работа, а каторга.

И отношение к людям ужасное. Доказать, что ты прав, если, к примеру, на тебя кто-то написал рапорт, практически невозможно. Ну, знаете, бывает такое, что просто пассажир в плохом настроении, хочется ему гадость сделать. Вот он пошёл и сделал. Никаких комиссий, которые хоть как-то пытались бы разобраться. Ничего не докажешь.

Я директору как-то сказала по поводу своих коллег: «По-моему, вы что-то путаете. Если они работают, то и вы вроде как нужны. А вот если их там не будет, то и вам тут делать нечего». Но то ли меня не поняли, то ли не услышали... Как он на собрании однажды выразился — «быдло».

Так и сказал?

Да, так и сказал людям в глаза. Так что вот так и работаем. Так и живём.

В какой момент было решено создать профсоюзную организацию? Чья это была инициатива?

Это была инициатива водителей. Решили, что терпеть больше невозможно. Поначалу у нас была просто инициативная группа, которую, кстати, сам же начальник предложил организовать. Мол, что вы ходите всей толпой? Пусть

будут представители от рабочих, от водителей, от депо, и будем решать какие-то вопросы, проблемы. Сделали. Создали группу. Ну, и тому, кто её создал, по башке и дали. Был у нас Валерий Стариков, водитель. Он возглавлял эту инициативную группу, а я была помощницей. В результате ему пришлось уволиться.

Мы стали думать, что же нам делать, чтобы законно во всём этом участвовать? Нам подсказали — давайте-ка организацию создавать. И 28 января 2013 года начала существовать наша первичная профсоюзная организация.

Сколько работников предприятия в ней сейчас состоят?

Уже около 30-ти человек. Мы подросли. А начиналось всё где-то с 8-ми человек.

Директор МУП «Горэлектротранспорт» Анатолий Куренной написал письмо, в котором упрекнул Вас в подрыве трудовой дисциплины и назвал Ваши действия агрессивными. В связи с какой ситуацией возникло это письмо?

А, вот, не знаю, просто так. Но, скорее всего, поводом для написания этого письма послужило то, что за 3 года я вызвала им кучу комиссий, подала не один иск в суд. Кроме того, рассказываю людям об их правах. Начальство же изо всех сил старается, на собраниях и не только, преподнести людям, какая я нехорошая — директору не даю спокойно спать. Любопытно, что комиссии нарушений не находят. Создаётся впечатление, что между руководством предприятия и проверяющими инстанциями существует слишком тесная взаимосвязь.

Расскажите подробнее о том, какого рода ситуации, возникающие на предприятии, служат для Вас, как для председателя профсоюзной организации, призывом к действию?

Ну, например, я как-то была у заместителя директора, и мы вели разговор по поводу того, что людей транспортного предприятия надо бы на работу возить. И не только по городу, но и в ближайшие населённые пункты. У нас есть много людей, которые ходят на работу пешком. И мы послали коллективное письмо, в котором попросили выделить хотя бы один рейс, чтобы рано утром привозить людей на работу. Замдиректора сказал мне, что такой возможности нет. Затем мне на глаза попала ведомость, куда просто списываются наши деньги заработанные. Я

ему стала рассказывать про эту ведомость — вот эти деньги потратились, но это нигде не появилось, а вы мне говорите, что у нас нет возможности даже взять человека, допустим, ещё одного водителя на автобус, чтобы привезти людей на работу. Но ему это, конечно, не понравилось. Хотя я ничего такого громкого не говорила. И тут же по его распоряжению нарисовали два акта о том, что я вот там-то неправильно работала.

Ольга Ивановна, глядя на то, как бесстрашно Вы отстаиваете свои интересы, возникает вопрос, не боитесь ли Вы навлечь на себя тем самым неприятности? Иными словами, Вы не боитесь того, что Вас могут под каким-то предлогом вообще уволить?

Вы знаете, я, конечно, с этим уже не первый год живу. С тем, что меня за любую ерунду могут уволить (смеётся). Потому что работа водителя как бы у нас такая... Наша система именно в Пятигорске — нарисуют любой акт, и потом доказать, что этого не было, просто невозможно. Ну, а что делать? Волков бояться — в лес не ходить. Захотят уволить, будем зубы показывать.

Что в данный момент происходит в вашей профсоюзной организации? Есть какие-то насущные проблемы, относительно которых вы ведёте деятельность?

На данный момент очень остро стоит вопрос о сокращённой рабочей неделе. В прошлом году у нас была аттестация рабочих мест. Нам дали сокращённую рабочую неделю, наконец-таки, выбрали мы её. Но теперь, с августа месяца, у нас хотят забрать эту неделю. Мы написали письмо директору, в котором сказали о том, что это незаконно, о том, что была аттестация, и была дана эта сокращённая неделя. Вы не имеете право до следующей аттестации у нас её забирать. Но мне сказали, что я такая-сякая, плохо отношусь к директору. Предложили пересмотреть своё отношение к руководителю, хотя в чём оно заключается, я так и не поняла. И пока ничего не изменилось, они так и хотят у нас её забрать. Всё это я отправила Евгению Александровичу Куликову, Генеральному секретарю Союза профсоюзов России. Вот ждём сейчас ответную бумагу, чтобы всё-таки как-то вернуть нашу законную сокращённую рабочую неделю.

Беседовала Ива Цаллаева

ОЛЬГА СЫСКОВА – ИСТОЧНИК ПОВЫШЕННОЙ СПРАВЕДЛИВОСТИ

Руководство пятигорского МУП «Горэлектротранспорт» посчитало действия председателя первичной профсоюзной организации Межрегионального профсоюза работников транспорта и дорожного хозяйства О.И.Сысковой «подрывающими трудовую дисциплину» на предприятии. Нужна ли такая «дисциплина» предприятию?..

«Трамвайный вагон является источником повышенной опасности, и от адекватного со-



стояния водителя зависит безопасность перевозки пассажиров». Этими словами директор Муниципального унитарного предприятия «Городской электрический транспорт» г. Пятигорска Анатолий Куренной эффектно завершает письмо, адресованное сотруднице — водителю трамвая Ольге Сысковой. В письме Куренной называет поведение председателя первичной профсоюзной организации агрессивным, обвиняет её в подрыве трудовой дисциплины и в создании нервной, нездоровой обстановки в коллективе. Что же явилось причиной такого негодования руководства по отношению к Ольге Ивановне?

А поводом послужила, в свою очередь, убеждённая Сысковой в том, что МУП «Горэлектротранспорт», как и трамвайный вагон, нуждается в адекватном управлении, и от этого уже зависит не только безопасность пассажиров, но и безопасность самих водителей, и вообще нормальные условия труда на предприятии.

За время своей работы в МУП «Горэлектротранспорт» Ольга Ивановна зарекомендовала себя как человек, который не стесняется, а главное, не боится заявлять о своих законных правах (что немаловажно — которые она хорошо знает) и открыто выражать недовольство в случае их нарушения.

На сегодняшний день Ольга Сыскова является председателем созданной в пятигорском МУП ГЭТ первичной профсоюзной организации Межрегионального профсоюза работников транспорта и дорожного хозяйства,



членской организации Союза профсоюзов России. Ещё на начальном этапе своей работы первичная организация столкнулась не просто с препятствиями, а с нарушениями со стороны руководства предприятия.

Дело в том, что при образовании профсоюза возникла необходимость в предоставлении помещения и оргтехники для профсоюзной деятельности. Начальство его предоставить отказалось, несмотря на то, что, согласно статье 28 Федерального закона от 12 января 1996 года №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», обязательно было это сделать. Со своей стороны, первичная организация во главе с О.И.Сысковой, вместо того, чтобы «сохранять спокойствие» и не создавать «нервную, нездоровую обстановку в коллективе», заставила всё-таки понервничать руководство, обратившись в суд с иском о признании недействительным

Результатом такого «подрыва трудовой дисциплины» явилось мировое соглашение, заключённое в суде с ответчиком МУП «Городской электротранспорт». Согласно этому соглашению, предприятие обязалось предоставить помещение первичной профсоюзной организации Межрегионального профсоюза работников транспорта и дорожного хозяйства. А также разрешило пользоваться необходимой оргтехникой и выделило места на доске объявлений для размещения информации, касающейся деятельности профсоюза.

Возможно, эта победа заставит администрацию МУП «Горэлектротранспорт» пересмотреть свои взгляды, и руководство предприятия поймёт, наконец, что профсоюз — это не то, с чем надо бороться и куда надо писать гневные письма в целях якобы сохранения трудовой дисциплины, а это люди, с которыми нужно сотрудничать, к кому стоит прислушиваться, иными словами, которые дают обратную связь. Это, безусловно, благотворно повлияет и на обстановку в коллективе, и на качество услуг, предоставляемых предприятием.

Ива Цаллаева



ВЫСТУПЛЕНИЯ И ДОКЛАДЫ

ВЫСТУПЛЕНИЕ ГЕНЕРАЛЬНОГО ИНСПЕКТОРА ТРУДА СПР С.В. ХРАМОВА В САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ НА ВСЕРОССИЙСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ «ЗАЁМНЫЙ ТРУД В РОССИИ»

26 июня 2014 года в Санкт-Петербурге прошла Всероссийская конференция «Заёмный труд в России». В ней приняли участие представители Союза профсоюзов России (СПР). Генеральный инспектор труда СПР С.В.Храмов выступил с докладом на тему «Регулирование взаимоотношений руководства предприятия-пользователя персонала с профсоюзом в свете принятия закона о заемном труде в России».

В программе Всероссийской конференции доклад Генерального инспектора труда СПР завершил пленарное заседание. Выступившие ранее коллеги – в высшей степени квалифицированные специалисты в сфере трудовых отношений, дали глубокий анализ получившему законодательное оформление «заемному труду». В свою очередь, Сергей Владимирович Храмов описал возможные взаимоотношения работодателя-пользователя с профсоюзом и спрогнозировал существенные проблемы, которые могут возникнуть в практике реализации обсуждаемого закона.

Он отметил, что, в первую очередь, для того, чтобы отстраивать отношения между работодателем-пользователем и профсоюзом, важен вопрос о членстве в профсоюзе «заемных» работников.

Согласно ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ничто не препятствует «заемным» работникам вступать в профорганизации, объединяющие работников основного работодателя, или даже создавать их. Распространение гарантий соответственно данному закону на «заемных» работников может и должно включаться в коллективные договоры и/или соглашения.

Следует ожидать и расширения процесса создания профорганизаций потенциально «заемными» работниками, как первичных профорганизаций, объединяющих работников формального работодателя (ЧАЗа).

Генеральный инспектор труда СПР выразил сожаление, что обсуждаемый закон исключил профсоюз из процесса фактического разделения коллектива на «своих» и «заемных» работников. Что, неизбежно, будет болезненно восприниматься коллективом, чревато снижением технологической дисциплины, коллективными спорами, иными действиями работников, создающими, в том числе, и репутационные риски для работодателя-пользователя.

Оптимизация этой ситуации возможна через заключение реальных коллективных договоров, что, в свою очередь, потребует кардинального пересмотра системы социального партнерства на локальном уровне, изменения законодательства на основе принципов, которые были заложены в Законе РФ «О коллективных договорах и соглашениях». Суть которых, в отличие от норм ТК РФ: работодатель обязан вести коллективные пере-

говоры с каждым профсоюзом, при этом КД не обязателен для заключения, но обязателен для исполнения после заключения; разные профсоюзы работников одного предприятия могут либо создать единый орган по подготовке КД, либо выдвинуть свои проекты КД и вынести их на альтернативное голосование коллектива (выбор не профкома-представителя, а проекта КД); окончательный вариант КД подлежит утверждению коллективом.

В своём докладе Сергей Храмов коснулся вопроса условий оплаты труда «заемного» работника, которые должны быть не хуже, чем условия оплаты труда работников принимающей стороны, выполняющих такие же трудовые функции и имеющих такую же квалификацию. Более того, подчеркнул он, добросовестный работодатель должен затрачивать на «заемного» работника существенно больше средств, чем на штатного. Помимо зарплаты и взносов на нее, работодатель должен перечислять ЧАЗу оплату его услуг.

Очевидно, что работодатель не может позволить себе нести увеличенные расходы на оплату части работников. Следовательно, он будет изыскивать способы уменьшить зарплату «заемному» работнику, как минимум, на величину комиссии ЧАЗа. Тем более, что размер этой комиссии неизбежно существенно вырастет вследствие вступления в силу обсуждаемого закона: жесткие требования к аккредитации ЧАЗов, вытекающая из текста закона обязанность ЧАЗа нести расходы на специалистов по охране труда, по отраслевым нормативам и т.п. Таким образом, даже добросовестный работодатель-пользователь будет вынужден компенсировать расходы на услуги ЧАЗу за счет снижения стимулирующих выплат «заемным» работникам.

Отсюда вытекает основная проблема отнюдь не современных трудовых отношений в России. Это премиально-депремиальная система заработной платы, доставшаяся в наследство от принятого в 1986 году Постановления № 1115 ЦК КПСС, СМ СССР и ВЦСПС «О совершенствовании организации заработной платы...» экономического стимулирования работников, трансформированное в ТК в виде «стимулирующих выплат».

Премиально-депремиальная система оплаты труда и является действующим крепостным правом. Данная система в цепочке работодатель-работник породила появление третьей силы со своими амбициозными, а



Генеральный инспектор труда СПР С.В.Храмов выступил с докладом на тему «Регулирование взаимоотношений руководства предприятия-пользователя персонала с профсоюзом в свете принятия закона о заемном труде в России».

иногда и корыстными, интересами. Это средний менеджмент – начальники цехов, смен. Интересы этой третьей силы не совпадают с интересами владельцев предприятия – акционеров, поскольку ухудшают социальный климат в коллективе, стимулируют нарушение технологии изготовления продукции, т.е. приносят качество в жертву количеству, тем самым снижая конкурентоспособность продукции предприятия.

Генеральный инспектор труда СПР в своём докладе отметил, что одной из важнейших задач профсоюзов для регулирования заемного труда в современных условиях должно стать стремление максимально избежать дискриминации «заемных» работников, поддерживать основополагающий принцип «равная оплата за равный труд».

Определяющим для практики регулирования взаимоотношений между работодателем-пользователем «заемным» трудом и профсоюзом является вопрос о порядке разрешения коллективных трудовых споров.

Таким образом, в интересах работодателя-пользователя вести конструктивный социальный диалог с профсоюзом, реально представляющим интересы всех категорий его работников. Более того, С.В. Храмов предложил ввести в законодательство нормы, разграничивающие понятия: «права профсоюза» и «обязанности работодателя и власти по отношению к профсоюзу», то есть сформулировать понятие «представительный профсоюз».

В завершении своего доклада Сергей Храмов обратил внимание присутствующих, что закон вступает в силу с 01.01.2016, таким образом, все стороны взаимоотношений, связанных с «заемным трудом», на полтора года погружаются в эпоху перемен. При этом аутстаффинг, как система трудовых отношений, легализован, но не регламентирован! Однако, он выразил надежду на то, что формирующаяся в эти «смутные» полтора года практика даст основания для внесения корректировок в законодательство.

В противном случае, легализация заемного труда, не предусматривающая эффективных механизмов защиты трудовых прав заемных работников и гарантий их занятости, будет способствовать ещё большему расслоению работников по уровню доходов и уровню защиты их прав, а также к закреплению и расширению дискриминации на рынке труда.

плате ежемесячного пособия на третьего и последующих детей в размере прожиточного минимума на ребенка, установленного в регионе). «За 4 месяца этого года мы наблюдаем рост числа рождений, несмотря на то, что количество женщин в активном репродуктивном возрасте сокращается. Так, в целом по Российской Федерации в 2013 году родились 185,7 тыс. третьих и последующих детей. Рост по отношению к предыдущему году составил 9,6 %. В 65 регионах России, где была установлена ежемесячная денежная выплата, число третьих и последующих рождений выросло на 10,6 %. По состоянию на 1 мая 2014 года в регионах уже родилось 71 тысяча третьих и последующих детей», – сообщил Колбанов.

Кроме того, в ходе заседания обсуждались вопросы о бюджетах Пенсионного фонда и Фонда социального страхования России. Коснулись и законопроекта о совершенствовании правового статуса Пенсионного фонда РФ.

По традиции с заключительным словом выступила председатель Общественного совета при Министерстве труда и социальной защиты Е.А. Тополева-Солдунова.

ОФИЦИАЛЬНО

Продолжение. Начало на стр. 1

Распространена ситуация, когда в органах государственной власти или местного самоуправления представитель нанимателя (так именуется работодатель на госслужбе) отказывается от заключения коллективного договора, ссылаясь на то, что деятельность госслужащего в незначительной степени регулируется Трудовым Кодексом. И во всём, в том числе и что касается социальных гарантий, его деятельность определена Федеральным законом №79-ФЗ «О государственной гражданской службе» (существует ещё и ряд региональных законов и иных нормативных актов). Данная Конвенция чётко определяет право профсоюзных организаций госслужащих на коллективные переговоры в рамках регламента, который предусмотрен Трудовым Кодексом. В самом тексте Конвенции говорится, что она принята в связи с необходимостью наличия здоровых трудовых отношений между государственными органами власти и организациями государственных служащих.

В обществе бытует мнение, что госслужба является лёгким ремеслом, но на самом деле тысячи государственных и муниципальных клерков выполняют огромный объём работы по обеспечению деятельности госорганов и органов муниципального управления, такой же необходимой, как и иная работа в бизнесе, торговле, промышленности. И такой работе присущи всё те же проблемы трудовых отношений, как и в других организациях и на предприятиях.

Часто ротация должностных лиц, замещающих государственные должности, влечёт за собой «перетряску» всего аппарата сотрудников. Иначе говоря, кадровая политика на госслужбе (муниципальной службе) подменяется клановой кадровой системой и с такой порочной практикой профсоюзам госслужащих чрезвычайно тяжело бороться.

В качестве частной иллюстрации можно привести пример кадровой политики, реализуемой в Министерстве социальной защиты населения Подмосквия. Новый министр, пришедшая в сентябре прошлого года из команды губернатора, решила зачистить министерство для приёма на работу «своих людей», используя «директорский стандартный набор» инструментов давления на подчинённых. В ход пошли и индивидуальные беседы с обещаниями создания невыносимых условий, и искусственные препятствия в осуществлении своих полномочий для служащих, и вольное усмотрение при распределении премиального фонда (удивительно, но внутреннее положение по премированию отдаёт право принятия решения на усмотрение руководителя, что является коррупционной нормой – деньги-то государственные). Так, например, десяток новых заместителей и советников министра, проработав в 2013 году пару месяцев в этом министерстве, получили поощрение по итогам работы министерства за весь 2013 год по 400 тысяч рублей. Из остальных двухсот госслужащих только два первых зама получили столько же, прочие – вдвое – втрое меньше. Местный профсоюз ФНПР не смог защитить кадровых служащих министерства и некоторым из них пришлось обратиться за помощью в правовую инспекцию Союза профсоюзов России.

Одним словом, ратификация данной Конвенции станет существенной поддержкой для госслужащих, естественно при наличии у них профессионального честолюбия и чувства собственного достоинства.

С принятием данных законов наша страна станет чуть социальнее, ну а гарантией нашего благополучия можем быть только мы сами. Как говорят наши профсоюзные коллеги: «Пока работники не организованы, они беззащитны перед капризами начальников и рынка. Если не создать сильный профсоюз сейчас, то, когда станет по-настоящему плохо, что-то менять может быть слишком поздно. Создавая или вступая в профсоюз сейчас, ты страхуешь себя на будущее».

**Генеральный секретарь СПР
Е.А. Куликов**

В МИНТРУДЕ ПРОШЛО ОЧЕРЕДНОЕ ЗАСЕДАНИЕ ОБЩЕСТВЕННОГО СОВЕТА

19 июня 2014 года в зале коллегий Министерства труда и социальной защиты уже в седьмой раз собрались члены Общественного совета при министерстве для обсуждения актуальных на сегодняшний день проблем и задач, касающихся социальной политики страны. В заседании принял участие Генеральный секретарь Союза профсоюзов России Евгений Александрович Куликов.



Директор Департамента комплексного анализа и прогнозирования Виталий Федорович Колбанов сообщил о том, что для реализации майских указов на сегодняшний день принято 92 нормативных акта, в том числе в 2012 году – 29, в 2013 году – 56, 2014 году – 7.

Глава Департамента также рассказал о результатах введения новых мер поддержки многодетных семей. По его словам, норма указа о стимулировании рождаемости сыграла очень большую роль (речь идет о вы-

На повестку дня были вынесены вопросы, связанные с реализацией майских указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года: № 596 «О долгосрочной государственной экономической политике», № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления» и № 606 «О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации».

АКТУАЛЬНО

ПРАВОВАЯ ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА СПР ДОБИВАЕТСЯ «ТОРЖЕСТВА РАЗУМА»



По запросу Генерального инспектора труда СПР Храмова Сергея Владимировича в Правительство РФ и обстоятельному ответу на это обращение из Министерства образования и науки, решилась одна из многих проблем работников ВУЗов, которые по совместительству работают преподавателями в этих же ВУЗах.

В Союз профсоюзов России (СПР) обратилась член Российской профсоюза работников (учащихся) учреждений образования и культуры, государственных, муниципальных и некоммерческих организаций, коммунального хозяйства, торговли (РПРиУ), входящего в СПР. Поводом для обращения сотрудницы ВУЗа стала проблема, связанная с количеством отпускных дней, которые из-за совместительства решаются не в её пользу. Выполняя работу заведующей аспирантурой, Валентина Джумовна Мостова, доцент и заслуженный работник высшего профессионального образования России, совмещала работу с преподавательской деятельностью по совместительству на четверть ставки. Из-за разногласий с работодателем она обратилась в Генеральную инспекцию труда СПР. Суть в том, что она получила оплату 28 дней отпуска за заведование аспирантурой и 56 дней оплачиваемого отпуска за преподавание по 0,25 ставки. 28 дней у завкафедрой остались без оплаты.

В связи с возникшей ситуацией, Генеральная инспекция (профсоюзная инспекция) труда Союза Профсоюзов России в лице Генерального инспектора труда СПР С.В. Храмова обратилась к Заместителю Председателя Правительства Российской Федерации О.Ю.Голодец за разъяснением порядка применения п.5 Примечания к Приложению к Постановлению Правительства РФ от 01 октября 2002 года №724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам» и просьбой дать ответ на вопрос: «Является ли преподавательская работа в объеме более 150 часов в год, проводимая работниками, указанными в п.6 названного Приложения на основании трудового договора по замещению должности доцента (профессора) на условиях внутреннего совместительства, достаточным основанием для распространения на таких работников гарантии, установленной п.6 названного Приложения?».

В ответном письме на обращение Сергея Храмова Департамент государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки совместно с Правовым департаментом Минобрнауки России внесли ясность относительно вопроса, заинтересовавшего Генерального инспектора труда СПР, в связи с ситуацией доцента В.Д. Мостовой.

Из письма следует, что в соответствии со статьёй 334 Трудового кодекса Российской Федерации, педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ. Далее следует упомянутое ранее Сергеем Храмовым примечание 5 к Приложению к Постановлению Правительства Российской Федерации от 1 октября 2002 года №724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам», содержащее в себе список должностных позиций, на которые распространяется данное Приложение.

Исходя из всего вышеперечисленного, Минобрнауки даёт своё разъяснение Генеральному инспектору труда СПР, отмечая, что лицам, указанным в примечании 5 к Приложению, ведущим преподавательскую работу в том же ВУЗе в объёме не менее 150 часов на условиях совместительства, должен быть предоставлен ежегодный основной удлиненный отпуск продолжительностью 56 дней.

Учитывая то, что обратившаяся с проблемой к С.В. Храмову заведующая аспирантурой, доцент В.Д.Мостова попадает под одну из категорий, перечисленных в примечании 5 к вышеуказанному Приложению, действие данного Приложения распространяется и на Валентину Джумовну. Следовательно, ВУЗ должен доплатить ей существенную сумму за 28 дней отпуска.

Таким образом, Генеральная инспекция труда Союза профсоюзов России уже в который раз добивается того, чтобы руководство учреждений действовало по отношению к своим работникам в соответствии с законодательством Российской Федерации.

РАБОДАТЕЛЕЙ ОБЯЖУТ ПЛАТИТЬ ВЗНОСЫ ЗА МИГРАНТОВ В ПФ С ПЕРВОГО ДНЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА

Совет Федерации (СФ) одобрил закон, обязывающий работодателей платить за мигрантов страховые взносы в Пенсионный фонд (ПФ) с первого дня трудоустройства мигранта. Данная норма вступит в силу с 1 января 2015 года.

В настоящее время, согласно действующему законодательству, взносы за мигрантов платятся только в том случае, если они работают у работодателя в общей сложности в течение шести месяцев в год. По мнению авторов закона, это позволяет уходить от фактической уплаты взносов. Теперь устанавливается правило, в соответствии с которым с первого дня, как мигрант вышел на работу, за него должны будут выплачиваться страховые взносы.

Законом также уточняется ряд положений и норм, связанных с обязательным страхованием, исчислением и уплатой страховых взносов.

Документ устанавливает рассрочку до одного года по уплате страховых взносов в случае стихийных бедствий, а также вводит дополнительный контроль их выплаты. Во избежание злоупотреблений со стороны внебюджетных фондов в документе прописаны три случая, когда может быть предоставлена подобная рассрочка. Это случаи стихийных бедствий, технических катастроф, или когда бюджетной организации своевременно не выделили денежные средства, и она не может выплатить взносы. Сюда также включены предприятия, деятельность которых носит сезонный характер, например, в области сельского хозяйства.



Помимо этого, банки обяжут предоставлять органам контроля уплаты страховых взносов по мотивированным запросам справки о наличии счетов в банке или об остатках денежных средств на счетах, выписки по операциям на счетах организаций, индивидуальных предпринимателей. Если банк отказывается представить подобную справку, нарушает срок предоставления или документ содержит недостоверные сведения, то финансовое учреждение будет нести ответственность в виде штрафа в размере 20 тыс. руб.

Также снижается с 50 до 25 минимальное количество работников, при котором плательщики страховых взносов обязаны представлять отчетность по страховым взносам в государственные внебюджетные фонды в электронной форме. А сроки проведения выездной проверки плательщиков страховых взносов продлеваются с нынешних двух месяцев до четырех-шести и устанавливаются основания и порядок осуществления повторной проверки.

Источник: ИТАР-ТАСС

В ГОСДУМУ ВНЕСЁН ЗАКОНОПРОЕКТ О ЗАЩИТЕ СОТРУДНИКОВ ПРЕДПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА

Законопроект о защите от увольнения сотрудников, которым до выхода на пенсию остается два года, внесен на рассмотрение Госдумы.

Действующее законодательство обязывает работодателей при отборе людей, которые сохранят свои места при сокращении штата, отдавать предпочтение (при равной производительности труда с другими сотрудниками) молодым мамам, родителям с детьми, семьям с иждивенцами и еще некоторым категориям граждан, которые входят в число наиболее защищенных категорий граждан.

В этот список предлагается включение «лиц предпенсионного возраста», которым остается два года до наступления возраста, дающего право выхода на трудовую пенсию по старости (в том числе досрочную).

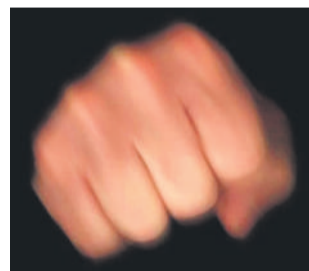
Оказавшись уволенным, человек в возрасте слегка за 50 почти не имеет шансов найти работу по специальности: возрастная планка работодателей – до 35, максимум – до 45 лет.

Авторы законопроекта подчёркивают, что для России данные поправки имеют не только социальное значение, это послужит оздоровлению экономики. Оставлять на работе опытных сотрудников предпенсионного возраста – в интересах экономики в целом. Однако, руководители компаний не мыслят стратегически, предпочитая простые решения: кризис – значит, за борт возрастных сотрудников.

В пояснительной записке сказано, что законопроект также направлен на решение вопросов коррупции внутри организаций. Поскольку лицам предпенсионного возраста очень сложно устроиться на работу, это существенно влияет на размеры их денежного обеспечения. Работодатели это знают, что может повлечь со стороны последних необоснованные и незаконные требования к таким работникам под угрозой увольнения.

Источник: ИТАР-ТАСС

ОЧЕРЕДНОЙ УДАР ПО АКТИВИСТАМ СВОБОДНЫХ ПРОФСОЮЗОВ



Принята очередная поправка в Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ). На этот раз, в статью 374, части 2 и 3 «В течение семи рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия

решения об увольнении по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3, части первой, статьи 81 настоящего Кодекса, работника из числа указанных в части первой настоящей статьи работников, соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган рассматривает этот вопрос и представляет в письменной форме работодателю свое решение о согласии или несогласии с данным увольнением. Работодатель вправе произвести увольнение без учета решения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа в случае, если такое решение не представлено в установленный срок...».

Данная поправка фактически отнимает последнюю возможность защиты активистов свободных профсоюзов.

В качестве «противоядия» могу порекомендовать вот такой механизм: председатель общероссийского (межрегионального) профсоюза в течение семи дней информирует работодателя о том, что орган не смог вынести решение по его запросу в связи с отсутствием кворума из-за неприбытия большинства его членов из регионов. А также о том, что запрос будет рассмотрен на ближайшем очередном заседании органа (в большинстве профсоюзов СПР это раз в квартал). А в случае увольнения работника одним из аргументов по его восстановлению будет отсутствие кворума на заседании органа профсоюза.

Конечно же, такой аргумент стал бы решающим для восстановления уволенного работника в случае согласия органа профсоюза по запросу работодателя, но я не представляю себе свободного профсоюза, который бы смог дать такое согласие, даже и с благой целью!

Генеральный инспектор труда СПР
С.В. Храмов

НЕЗАВИСИМЫЙ ПРЕСС-ЦЕНТР

INDEPENDENT PRESS CENTER



Фото: Ива Цаллаева

ПРЕЗЕНТАЦИЯ ДОКЛАДА «ФНПР: НЕВИДИМЫЙ ГИГАНТ»

В конце июня в Москве, в Независимом пресс-центре состоялась пресс-конференция, в которой приняли участие генеральный инспектор труда Союза профсоюзов России С.В.Храмов и директор Института проблем глобализации, главный редактор журнала «Свободная мысль» М.Г. Делягин.

Целью мероприятия стала презентация доклада «ФНПР: Невидимый гигант», выпущенного под редакцией Михаила Делягина и Сергея Храмова в год 25-летия свободных профсоюзов России и представляющего собой исследование скрытых от общественного внимания сторон деятельности крупнейшей профсоюзной структуры России.

«Одним из определяющих факторов макроэкономики развитого государства, к каковому относится и наша страна, является устойчивость социально-трудовых отношений, важнейшим условием которого выступает система социального партнерства: профсоюзы – работодатели – исполнительная власть, – сообщил Михаил Делягин в своём вступительном слове. – Таким образом, очевидные для общества проблемы несоответствия деятельности профсоюзов в России тем задачам, которые ставит современное развитие экономики, обуславливают специалистов публи-

ковать исследования, направленные на содействие прогрессу в профсоюзном движении России», – добавил он.

Сергей Храмов, со своей стороны, пояснил: «Доклад не является комплиментарным по отношению к ФНПР, и содержит ряд критических выводов о деятельности этого профсоюзного объединения, важнейшим из которых является то, что распоряжение гигантской собственностью превратило руководство ФНПР, монополизировавшего право представлять интересы работников на всех уровнях системы социального партнерства, в олигархическую структуру. Боязнь потерять сверхдоходы от его коммерческого использования тормозит реформирование ФНПР, вынуждает его руководство действовать вопреки интересам работников, вопреки интересам профсоюзов».

После завершения выступления, Михаил Делягин и Сергей Храмов ответили на вопросы журналистов.

ДОВОЛЬНЫ ЛИ РОССИЯНЕ СВОЕЙ ЗАРПЛАТОЙ?

Говорят, всё хорошо в меру, кроме зарплаты. Вряд ли кто-то станет с этим спорить, ведь человек устроен так, что с каждой удовлетворённой потребностью запросы возрастают. Исходя из этого, можно предположить, что каждый работник хотел бы получать больше денег за свой труд. Или всё-таки не каждый?... Возможно, есть те, кто вполне доволен текущим окладом? Выяснить это взялся исследовательский центр портала Работа@mail.ru.

«Удовлетворены ли вы своей зарплатой?», «Почему вы не получаете большую зарплату?», «Будете ли вы предпринимать какие-либо попытки, чтобы вам повысили зарплату?» – эти и другие вопросы в целях исследования были заданы 3 600 работающим россиянам.

В результате 76% опрошенных недовольны своей зарплатой, причем большинство винит в этом только своего нынешнего работодателя. 56% участников опроса заявили: «Работодатель не хочет повышать мне зарплату». Однако 19% недовольных всё же не так категоричны: «Специалисты моего профиля не получают больше», – объясняют они. А вот 11% опрошенных считают, что не получают больше из-за своей низкой квалификации. Есть и такие, которые откровенно признались, что им платят мало, потому что они просто плохо работают – это 4% респондентов.

Только один из десяти опрошенных готов смириться со своей низкой зарплатой, остальные намерены действовать, чтобы как-то изменить ситуацию. Оптимистично настроенная часть работников с невысоким окладом планирует, в первую очередь, повышать свою квалификацию и искать



подработку. А вот упрашивать руководство о повышении большинство наших граждан не хочет. Звывать к милости начальства готовы лишь 17% опрошенных. 13% считают, что своё финансовое положение можно поправить при помощи более усердного труда. После претворения в жизнь своего плана по росту доходов участники исследования рассчитывают повысить заработок на 36%.

В ПЕРВОМ КВАРТАЛЕ 2014 ГОДА ПРОЖИТОЧНЫЙ МИНИМУМ В РОССИИ ВЫРОС

Прожиточный минимум в России на душу населения в первом квартале 2014 года вырос на 5,1%, и составил 7688 руб. Рост связан с повышением цен на продукты.



На официальном сайте кабинета министров опубликовано Постановление правительства РФ. Согласно документу, величина прожиточного минимума для трудоспособного населения увеличилась на 4,9%, до 8283 руб., для пенсионеров – на 4,7%, 6308 руб., для детей – на 6,1%, до 7452 руб.

Рост величины прожиточного минимума в первом квартале 2014 года, по сравнению с предыдущим трехмесячным периодом, связан с повышением стоимости продуктов питания в составе величины прожиточного минимума на душу населения на 5,4%, отмечается в справке к постановлению. По данным Росстата, индекс потребительских цен в среднем за первый квартал 2014 года к предыдущему кварталу составил 101,9%

Величина прожиточного минимума устанавливается на основании потребительской корзины и данных Росстата об уровне потребительских цен на продукты питания, непродовольственные товары и услуги.

Определение минимума необходимо для оценки уровня жизни населения России при разработке и реализации социальной политики и федеральных социальных программ, обоснования устанавливаемых на федеральном уровне минимального размера оплаты труда, размеров стипендий, пособий и других социальных выплат, а также для формирования федерального бюджета.

ПОСОБИЕ ПО БЕЗРАБОТИЦЕ В МИРЕ ПОЛУЧАЮТ ЛИШЬ 12% БЕЗРАБОТНЫХ

В настоящее время только 12% безработных трудоспособного возраста получают пособие. Этот показатель варьируется от 64% в странах Западной Европы до менее чем 3% в странах Ближнего Востока и Африки.



Такие данные приводятся в докладе Международной Организации Труда (МОТ) «Социальная защита в мире в 2014-2015 гг.: обеспечить экономическое восстановление, инклюзивное развитие и социальную справедливость».

По данным экспертов МОТ, лишь 27% мирового населения пользуются доступом ко всеобъемлющей системе социального обеспечения.

При этом общие расходы на социальную защиту лиц трудоспособного возраста (например, в случае потери работы, рождения детей, инвалидности или производственной травмы) также сильно различаются в разных регионах: от 0,5% в странах Африки до 5,9% в странах Западной Европы.

ЮРИДИЧЕСКАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ

О ПЕРЕВОДЕ РАБОТНИКА НА ДРУГУЮ РАБОТУ БЕЗ ЕГО СОГЛАСИЯ



В соответствии со статьей 72.1 ТК РФ работодатель не вправе переводить работника на другую работу без его письменного согласия, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 и 3 статьи 72.2 ТК РФ. При этом переводом следует считать постоянное или временное изменение трудовой функции работника и(или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя. Под структурным же подразделением следует понимать как филиал и представительство, так и отдел, цех, участок и др.

То есть в ТК РФ предусмотрены только **два случая** перевода работника на другую работу без его согласия:

- **во-первых**, частью 2 статьи 72.2 установлено, что в случае катастрофы природного и техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии (эпидемии у животных) и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, **работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя** для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий;

- **во-вторых**, часть 3 статьи 72.2 допускает перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества, либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества, либо замещение временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части 2 статьи 72.2. При этом **перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника**.

Допустимость перевода работника без его согласия на другую работу основана на положениях Конвенции МОТ №29 «О принудительном или обязательном труде», в соответствии с которой принудительный или обязательный труд должен быть упразднен. Однако не считается принудительным или обязательным трудом любая работа или служба, требующая в условиях чрезвычайных обстоятельств, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего или части населения.

Таким образом, **перевод работника на другую работу без его согласия допускается только в исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, то есть в связи с чрезвычайными обстоятельствами**. Например, не допускается перевод работника без его согласия для замещения заболевшего или ушедшего в отпуск другого работника. Или другой пример — не допускается перевод работника без его согласия в случаях поломки оборудования или несвоевременной поставки комплектующих, если это не связано с чрезвычайными обстоятельствами, предусмотренными статьей 72.2 ТК РФ. А вот, например, при взрыве котельной, обогревающей жилые дома в зимнее время, или же при крупной производственной аварии, приведшей к приостановлению работы большого количества работников на длительное время, для устранения последствий этих аварий такой перевод допускается.

Перевод работника на другую работу в связи с чрезвычайными обстоятельствами, ставящими под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, не ограничен каким-либо количеством раз в течение года, то есть **он может производиться неоднократно — в зависимости от возникновения указанных обстоятельств**. Однако чрезвычайные обстоятельства не могут появляться часто, поэтому такие переводы производятся очень редко. А если где-то они производятся часто, то, скорее всего, там нарушается действующее законодательство.

Оплата труда работника, переведенного без его согласия на другую работу в связи с чрезвычайными обстоятельствами, должна производиться по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Перевод работника без его согласия на другую работу должен осуществляться путем издания соответствующего приказа (распоряжения) работодателя, содержащего подробную информацию о причине перевода, работе, подлежащей выполнению, условиях оплаты труда, а также о сроке перевода. Отсутствие этой информации дает право работнику не соглашаться с переводом, так как в соответствии Постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» обязанность доказать наличие обстоятельств, с которыми закон связывает возможность такого перевода, возлагается на работодателя. Кроме того, в данном Постановлении говорится, что **работа, на которую переводится работник, не должна быть противопоказана ему по состоянию здоровья**, и что работник вправе отказаться от выполнения работы на новом рабочем месте в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения работодателем требований охраны труда, либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и(или) опасными условиями труда, непредусмотренных его трудовым договором.

Анатолий Иванов,

Член профсоюза «Единство», депутат Госдумы от города Тольятти 3,4 и 5 созывов, юрист

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРОФСОЮЗА СУДОМ ВОССТАНОВЛЕН НА РАБОТЕ

Королёвский городской суд Московской области (судья В.Н.Касьянов) на пятом судебном заседании удовлетворил иск о восстановлении на работе Александра Серафимовича Новикова, председателя Первичной профсоюзной организации работников ООО «Светлана»-К Общероссийского профсоюза работников (учащихся) учреждений образования и культуры, государственных, муниципальных и некоммерческих организаций, коммунального хозяйства, торговли (РПРиУ), входящего в состав Союза профсоюзов России (СПР).

ООО «Светлана»-К — одна из крупнейших в России логистических компаний, две тысячи ее работников действуют в филиалах от Мурманска до Владивостока, головной склад находится в Медвежьих Озерах в 10 км от МКАД по Шелковскому шоссе.

31 января 2014 года четыре десятка работников — кладовщики, грузчики, водители, учредили Первичную профсоюзную организацию РПРиУ работников ООО «Светлана»-К, избрали кладовщика и водителя электропогрузчика А.С.Новикова своим председателем.

А уже 6 февраля Александр Серафимович узнал, что с 4 февраля уволен по п.5 ч.1 ст.81 ТК РФ. В приказе об увольнении он обнаружил, что с 09.08.2013 по 04.02.2014 (задним числом) «заработал» аж пять выговоров.

При поддержке правовой инспекции труда СПР А.С.Новиков подготовил и подал в Королёвский городской суд Московской области иск о восстановлении на работе и об отмене всех этих «новоявленных» выговоров. На каждом судебном заседании присутствовали зрители: по 4-5 членов профсоюзной организации, которые внимательно слушали, как изворачивались и путались в показаниях их начальники — вызванные адвокатом дирекции свидетели.

В ходе рассмотрения дела Сергею Владимировичу Храмову, представлявшему интересы председателя профсоюзной организации Александра Новикова, на основе анализа приказов о выговорах, предоставленных уволенному работнику для ознакомления только в материалах дела, удалось сделать вывод о том, что все эти бумаги являются «липой», с чем согласились и прокурор и суд.

Например: «представленный в дело ответчиком акт о якобы отказе истца от подписания приказа, равно как и об ознакомлении с этим актом, имеет признаки недостоверности, в частности, из содержания этого акта за номером 4 следует, что истец отказался от подписания обжалуемого приказа 17 января 2014 г. в 10-00. При этом, к материалам дела ответчиком приложен акт за номером 5 о том, что в этот же день, в 09-50, истец *отказался дать объяснительные разъяснения о том, что он нарушил трудовую дисциплину и находился на территории складского комплекса в зоне погрузки без специальной одежды.*»

Очевидно, что генеральный директор ответчика не имел физической возможности за 10 минут получить от координатора склада А.М.Кузнецова информацию о якобы отказе истца о даче объяснительной, издать обжалуемый приказ, передать его А.М.Кузнецову для ознакомления с ним истца. Тем более, что акт об отказе истца от объяснений издан за номером 5, а обжалуемый приказ за номером 4.

Кроме того, в нарушение требования ч.1 ст.193 ТК РФ, в деле отсутствует подтверждение того, что от истца истребовалось объяснение по якобы имевшему место нарушению им трудовой дисциплины, нарушено также и право работника-истца, установленное той же нормой, на написание объяснения в течение двух рабочих дней.»

После объявления судьей решения о восстановлении председателя месткома, в течение полутора часов ему позвонили около пятидесяти работников и сообщили о своем намерении вступить в профсоюзную организацию. На ближайшем профсоюзном собрании будет рассмотрен вопрос о переводе А.С.Новикова на «освобожденную» профсоюзную работу, чтобы впредь он имел возможность заниматься отстаиванием прав и интересов членов профсоюзной организации, из взносов которых он будет получать зарплату. Это позволит ему не отвлекаться от профсоюзной работы на защиту от личных нападков на него складского начальства.

Правовая инспекция труда СПР поздравляет А.С. Новикова с восстановлением законности! И при этом отмечает, что сложный судебный процесс пришлось вести из-за прорех в нашем законодательстве. Все профсоюзные активисты знают о «коварстве» ст.193 ТК, которая позволяет работодателю под разными предлогами фальсифицировать дисциплинарные взыскания, фабрикуя акт о том, что работник отказался от ознакомления с приказом об объявлении ему выговора. Вот так, будучи грамотным человеком, работник себе во вред почему-то взял и отказался...

Описанный судебный процесс дал мощный материал для обоснования требования Исполкома СПР о внесении изменений в ст.193 ТК РФ. Суть их в том, что акт об отказе работника от ознакомления с каким-либо приказом работодателя можно составлять только при участии представителя работника от свободного профсоюза.

На юридическом языке эта предлагаемая СПР поправка в ТК РФ будет звучать так: «Статья 193. Часть 1 изложить в редакции: «До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен письменно затребовать от работника письменное объяснение, которое работник может готовить и/или изменять в течение двух рабочих дней. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то работодателем с обязательным участием представителя работника может быть составлен соответствующий акт. Копии указанного требования и акта предоставляются работодателем работнику и/или его представителю одновременно с их изданием».

Статья 193. Часть 6 изложить в редакции: «Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение одного рабочего дня со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то работодателем с обязательным участием представителя работника может быть составлен соответствующий акт. Копии указанного приказа (распоряжения) и акта предоставляются работодателем работнику и/или его представителю одновременно с их изданием».

Статья 193. Часть 6 изложить в редакции: «Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение одного рабочего дня со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то работодателем с обязательным участием представителя работника может быть составлен соответствующий акт. Копии указанного приказа (распоряжения) и акта предоставляются работодателем работнику и/или его представителю одновременно с их изданием».



СЕМИНАР ВО ВЛАДИМИРЕ О РОЛИ ПРОФСОЮЗОВ В ПРОВЕДЕНИИ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ ТРУДА



Во Владимире прошёл двухдневный семинар на тему «Специальная оценка условий труда. Основные положения законодательства. Роль профсоюзов в ее проведении».

Два дня, 30 июня и 1 июля 2014 года, во Владимире по инициативе Союза профсоюзов России (СПР) и при содействии Владимирского регионального союза СОЦПРОФ – Территориального объединения профсоюзных организаций СОЦПРОФ (ВРС СОЦПРОФ), председатель Шубников Игорь Павлович, проводился обучающий семинар для профсоюзного актива.

Перед участниками семинара выступил Генеральный секретарь СПР Е.А. Куликов. А также Генеральный инспектор труда СПР С.В. Храмов и Главный технический инспектор труда СПР А.Ф. Лаптев.

Основой проведения семинара стало обсуждение социальных и экономических причин появления Федерального закона №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», основные различия между аттестацией рабочих мест и специальной оценкой условий труда (СОУТ). Для этого участникам семинара было предложено постатейное рассмотрение Федерального закона № 426-ФЗ. Для закрепления полученной информации участникам семинара был предложен практикум по данной теме, который прошёл активно и позволил всем основательно вникнуть в суть данного закона.

Отдельным важнейшим вопросом, которому было уделено внимание на семинаре – это роль профсоюзных организаций в проведении специальной оценки условий труда. Специалисты СПР в процессе семинара постарались дать профсоюзным активистам знания по методам работы с коллективом, обучали умению оперативного выявления жалоб и пожеланий работников. А также ведению успешных результативных переговоров с работодателем в процессе проведения СОУТ.

На семинаре было обращено внимание присутствующих на то, что важным элементом при проведении СОУТ является вопрос оценки профессиональных рисков. Наиглавнейшим же при проведении специальной оценки условий труда является отстаивание интересов членов профсоюза.



ПРЕДСТАВИТЕЛЬ СОЮЗА ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ – В ОБЩЕСТВЕННОМ СОВЕТЕ ПРИ МИНИСТЕРСТВЕ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РФ

Председатель членской организации Союза профсоюзов России «Межрегиональный союз работников коллективного и общественного питания» Андрей Викторович Плышевский по итогам голосования был избран в Общественный совет при Министерстве сельского хозяйства РФ.

Указ об утверждении нового состава Общественного совета был подписан министром сельского хозяйства Николаем Фёдоровым 26 июня 2014 года.

Новый состав Общественного совета был сформирован в ходе интерактивного голосования, которое проходило на сайте Минсельхоза. Всего было подано 127 заявок для участия в конкурсе, из них было выбрано 35 человек.

В новый совет вошли представители общественных и научных организаций, а также руководители крупнейших отраслевых объединений. Общественный совет является

постоянно действующим совещательно-консультативным органом при министерстве и обеспечивает взаимодействие Министерства с Общественной палатой Российской Федерации, общественными объединениями и организациями, иными институтами гражданского общества и экспертами в целях более полного учета потребностей и интересов отечественных производителей, переработчиков, импортеров, экспортеров и потребителей сельскохозяйственной продукции.

Союз профсоюзов России поздравляет Андрея Викторовича Плышевского и желает успешной плодотворной работы в новом составе Общественного совета при Министерстве сельского хозяйства РФ.



ОТДОХНИ

ВЫ СВОБОДНЫЙ ЧЕЛОВЕК ИЛИ КРЕПОСТНОЙ?

*Вы – это то, что вы делаете;
Если вы ничего не делаете – вас нет.*

Ниже приведены двенадцать вопросов, которые позволят вам понять свое отношение к работе и учреждениям. Пусть этот небольшой тест станет вашим личным введением в главу, повествующую о том, как служба и свойства натуры могут закрепить любого, кто допустит это.

1. К своим профессиональным обязанностям вы всегда относитесь с большей серьезностью, чем к обязанностям в семье. (да/нет)
2. Вам нелегко отвлечься от всего и сосредоточиться на вопросах, связанных с работой (да/нет)
3. Вы всегда жертвуете собственным временем для того, чтобы заработать побольше денег или что-то достать. (да/нет)
4. Всю свою жизнь вы посвящаете тому, чтобы добиться хорошей зарплаты и пенсии. (да/нет)
5. Вам всегда кажется, что достигнуть престижа важнее, чем доставлять удовольствие окружающим. (да/нет)
6. Вас всегда сбивают с толку волокита и всяческие препоны, создаваемые бюрократами. (да/нет)
7. Вам всегда кажется, что потерпеть неудачу – ужасно, и вы считаете, что обязаны всегда только выигрывать. (да/нет)
8. Вы полагаете, что интересы команды или коллектива всегда важнее интересов личности. (да/нет)
9. Вас раздражают собрания и им подобные бесполезные ритуалы. (да/нет)
10. Вам непросто взять на работе выходной посреди недели без того, чтобы не почувствовать себя виноватым. (да/нет)
11. Вы слишком быстро двигаетесь и говорите. (да/нет)
12. Вас раздражат люди, которые делают что-то не так, как бы вам хотелось. (да/нет)

Если на любой из этих вопросов вы ответили «да», значит, вы относитесь к той категории жертв, которые ставят приверженность службе выше приверженности самому себе и своей личной целостности. В этом случае ваша значимость как живущего и дышащего человеческого существа подвергается опасности. Нет ничего в жизни, к чему стоило бы стремиться ценою собственного счастья. Вы должны бросить вызов и избавиться от закрепощающей доктрины излишней привязанности к работе и учреждениям.

Свобода не ограничивается лишь избавлением от влияния других людей. Очень важно уметь преодолеть зависимость от вещей, работы, компаний и всех остальных придуманных человеком общественных наслений. Некоторые люди неистово сражаются за личную свободу в кругу своих родственников и друзей. Они требуют уважения и отказываются воспринимать всяческие поучения. Но, как это ни смешно, они являются рабами своей работы или той организации, которая им платит за службу. Часто они не в состоянии распорядиться своим соб-



ственным временем и не уверены в завтрашнем дне. Такие люди редко сохраняют душевное равновесие. Их мысли в постоянном беспорядке. Им едва хватает энергии только для исполнения своих профессиональных обязанностей. И все же такие люди гордятся своей независимостью и считают себя хозяевами судьбы.

Если вы чувствуете себя рабом любых общественных отношений, – это может быть служба в учреждении, хобби, занятия в школе, научная работа и т.д., – если вы ставите все это важнее собственного счастья, значит вы закрепощены.

Приверженность не подразумевает рабства. Вы можете преданно служить какой-либо организации и выполнять свои обязанности честно и добросовестно, не уподобляясь слуге. Однако единственный человек на земле, к которому вы должны испытывать настоящую приверженность, – это вы сами. Вам дается лишь одна жизнь, в которой существует множество различных возможностей, и совершенно неразумно посвящать ее целиком бизнесу или чему-то еще. Приверженность становится вредной, когда человек видит в ней цель, а не средство, и жертвует званием человека во имя интересов «корпорации».

То, как использовать свою приверженность, всецело зависит только от вас. Вы вправе сделать основной целью жизни личное счастье, а также готовность любить членов своей семьи. Вы не обязаны никому ничего объяснять, но вы должны строить свою жизнь, исходя из концепции приверженности самому себе. Вполне вероятно, что вскоре вы обнаружите большую собранность на работе и приветливость в отношениях с окружающими.

Любой исполнитель, который приковал себя к письменному столу, ничего, кроме этого стола, не имеет. Но вы – хозяин своей собственной жизни и можете попробовать спланировать ее таким образом, чтобы приверженность работе не мешала вашему индивидуальному счастью, здоровью и успехам.

Бестолковая приверженность – в буквальном смысле слова – убийца. Она отравляет жизнь стрессами, напряжением, раздраженностью, беспокойством и укладывает вас в могилу задолго до назначенного срока. Крайне важные для вас вещи вытесняются обязанностями, которые вам «надо» выполнять ежедневно. Вся эта суеда, спешка, бесконечные испытания и несчастья тщательно культивируются во имя долга. Но в конце концов, все эти вещи становятся убийцами.

Все учреждения призваны служить людям, но не наоборот. В настоящем мире – мире человека – корпорации отсутствуют. Что станет, если убрать всех людей из «General Motors»? Горы ржавеющей техники, пустующие цеха и офисы, архивы, полные бумаг и бесполезное оборудование. Только благодаря людям работают учреждения. И пока вы – человек, ваши усилия должны быть направлены на улучшение жизни остальных, в первую очередь, самых важных для вас людей – вас самого и ваших близких.

Материал подготовлен Е.В.Романовой
По материалам «Психология бизнеса», Минск, ХАРВЕСТ.

Анекдоты

Разговор двух начальников:
– Ты представляешь: полгода своим рабочим зарплату не плачу, а они все равно на работу ходят!
– В натуре оборзели! А ты сделай вход платный, во!

Вопрос на сайте:
Можно ли уволить сотрудника, если он вернулся с больничного с загаром?

В выходные в «ОДНОКЛАССНИКАХ» почти никого – все ГУЛЯЮТ, зато в будни толпа – все РАБОТАЮТ!

Наши ученые разработали новый метод бесплатной рекламы!
– Вы не платите рабочим своего завода зарплату полгода и о вашем заводе бесплатно расскажут на телевидении.

Человек ближе всего к совершенству в те моменты, когда он заполняет анкету при поступлении на работу.

В отделе кадров:
– У вас есть рекомендации с прежнего места работы?
– Да, мне порекомендовали поискать другую работу.

Объяснительная опоздавшего на работу: Я пришёл на работу в 10:00, но в 8:00, потому что до 10:00 всё равно никто ничего не делает, а только чай пьют. А я столько часа выпить не могу.

– Выдам-ка я к празднику большую премию, – подумал про себя директор и выписал себе премию.

Беседуют два строителя.
– Скажи, что случилось? Почему мастер тебя уволил?
– Понимаешь, мастер это человек, который ходит и наблюдает за работой других.
– Ну это всем известно, но почему же он все-таки тебя уволил?
– Из зависти. Многие думали, что мастер это я.

Нужное слово в клетках со знаком ? найдите на картинках под сканвордом.

| | | | | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|--------------------|
| ? | Количество игровых дожей | Земельный баран | ? | Индийская капуста | Роскошная лилия | ? | Перелом или вывих | Трико Наполеона |
| ? | Надпись Мишеля Казана | Пробовка с краской "Ури" | Центурион по сути | Внезапное усиление ветра | Осмотр района с воздуха | Капты в переломе | Переломный звук | |
| Язык со стеклом для яхты | | Конкурсант с наградой | | Вылет дельфина в чешуе | Монгольский хребтик | | | |
| ? | Ворксистый материал | Генная цепочка | Рыболовная сеть | Приезд в зону усталости | Утварь, применяемая мужу | Капачный ромбостру | Духовная лисья ногор | "Есть на Воле ..." |
| Компонент микроплазмы | Край подмостков | ? | Абсолютная безгрешность | | | Грошевое сокрушение | Глубокий контакт в неволе | ? |
| Поговица в руке каюра | ? | | Большая раскопка | ... строго обязательна | | Грошевое сокрушение | Глубокий контакт в неволе | |
| "Бриды" лутеи летящая | ? | На него поше парфен | | По ней шипит сорванчу | Очень острая | Одежда для головы | Пугавка для Орканиста | ? |
| ? | Зип-главная стелька | | | | | Финанс, где альфа-начало | | |

САМЫЕ РЕДКИЕ ПРОФЕССИИ В МИРЕ

Существуют вакансии, на которые вы никогда не сможете претендовать. И дело не в недостатке у вас квалификации – просто эта работа создана для конкретных людей. Мы подобрали 5 специальностей, каждая из которых существует в единичном экземпляре.

1. Ключник Храма Гроба Господня

Более четырнадцати веков одну из главных христианских святынь бдительно охраняют мусульмане, представители рода Нусейбе. Именно на их предков халиф Омар I возложил эту обязанность. С тех пор ключ от храма передается из поколения в поколение, от отца к старшему сыну. Сегодня хранителем является Ваджих Нусейбе.

Работа у него во всех отношениях не из легких: ключ от шестиметровых дубовых дверей весит полкилограмма и составляет почти полметра в длину. Кроме того, приходится следить за потоком из тысяч паломников и улаживать конфликты, периодически возникающие между представителями разных конфессий. Кстати, труд ключника иерусалимского храма не поощряется. Во всяком случае, материально.

2. Обладатель «лучшей работы в мире»

Этим человеком по праву можно назвать британца Бена Саусхолла, ставшего в 2009 году «хранителем островов Большого Барьерного рифа». Бен выиграл международный конкурс, организованный компанией Tourism Queensland, оказавшись лучшим среди почти 35000 соискателей.

Вакансия действительно была стоящая: контракт подразумевал оклад в 150 тыс. австр. долл. (4,7 млн. руб.), бесплатное шестимесячное проживание в люксовых апартаментах на острове, возможность вольно и поперек исследовать местные красоты. Среди обязанностей – давать интервью, вести блог и, конечно, привлекать на остров потенциальных клиентов Tourism Queensland. В конце концов, работодатель вправе требовать полной отдачи.

3. Человек-обезьяна

42-летний житель Индии Ачан Мийан занимается тем, что отпугивает обезьян на железнодорожном вокзале города Лукнау. Прежде десятки пронзительных приматов терроризировали пассажиров, воруя еду, личные вещи и царапая сиденья. Но тут появился Мийан – на четвереньках, с выкрашенным черной краской лицом и длинным бутафорским хвостом сзади. Разумеется, обезьяны тут же присмирели. Администрация вокзала платит ему всего 7 долл. в день. Впрочем, человек-обезьяна не жалуется: обычно уличные артисты в Индии зарабатывают и того меньше.

4. Гавкающий сыщик собак

В Швеции действует специальный налог на собак. Так, чтобы получить

лицензию на содержание питомца, необходимо раскошелиться на 16,5 долл. Платить хотят не все, и в этом случае, например, налоговая служба Стокгольма прибегает к помощи Эльфриды Карлссон. Женщина ходит по домам и гавкает на 20 различных ладах. Хвостатые нелегалы охотно откликаются, выдавая тем самым себя и своих хозяев. По ответному лаю Эльфрида определяет породу и возраст собак, а затем выписывает счета их владельцам.

5. Фея-крестная

Дениз Уэбб – штатная волшебница на курорте «Барнсли» в Джорджии. Она «прилетает» после заявки, оставленной по телефону или электронной почте, и исполняет желания гостей всех возрастов. Организовать романтический ужин, сделать ребенку сюрприз на день рождения, празднично оформить номер в отеле – Дениз Уэбб творит маленькие чудеса на любой вкус. При желании отдыхающие смогут побаловать даже своих домашних животных сахарными косточками от феи.

Кому-то из этих людей повезло, кто-то сам придумал себе интересную профессию. Вы тоже можете вдохновиться их примером и найти работу своей мечты!

