

D. Semenov
S. Chramov

Д.Семенов, С.Храмов

Программное задание
ПРОФСОЮЗНОЕ РЕМЕСЛО

ВОПРОС - ОТВЕТ

Трудовые отношения и профсоюзы

вопрос - ответ

трудовые отношения и
профсоюзы

A 97 - 08530



МОСКВА 1997

Брошюра подготовлена с использованием материалов Учебно-методического комплекса СОЦПРОФ и документов Новосибирского регионального Союза СОЦПРОФ и издана при содействии Фонда имени Фридриха Эберта.

Задержки зарплат; вынужденные неоплачиваемые отпуска; моя зарплата токаря втрое ниже, чем у соседа - токаря из автосервиса; безработица; вместо нормального ремзавода - АО; профком по больничному не платит, путевок не даст; мужики говорят о свободном профсоюзе, о забастовке - ЧТО ЭТО?

ЭТО - трудовые отношения по-рыночному, где есть сильная сторона, работодатель, и слабая сторона, работник. Но у работника тоже есть сила - это рабочая солидарность, это свободный профсоюз рабочих.

Мы постарались дать ответы на вопросы рабочих и активистов их профсоюзов, чтобы рассказать о сложном и трудном профсоюзном ремесле, чтобы дать рабочим инструмент для защиты их трудовых прав.

В настоящее время в Государственной Думе обсуждаются проекты ряда законов в сфере трудовых отношений. Это и весьма существенные изменения и дополнения в КЗоТ, в "Основы законодательства об охране труда", ряд новых законов.

Сейчас трудно сказать, какие из имеющихся вариантов будут приняты и поэтому мы в этой книге исходили только из действующего законодательства. После вступления в силу новых законов, если они существенно изменят трудовые отношения, мы выпустим новое, переработанное издание этой книги.

В новое издание войдут также замечания и дополнения читателей, которым авторы заранее за это благодарны.

можно считать то, что при нормативных трудовых отношениях трудовые вопросы жестко регламентировались законодательством и иными нормативными, чаще всего подзаконными актами. При рыночной системе трудовых отношений основной упор делается на их договорной характер. Не случайно в последнее время в России появилось достаточно много самых разнообразных видов трудовых договоров. При этом, конечно, значительную роль играет и нормативное регулирование трудовых отношений. Однако, несмотря на то, что при рыночной системе нормативное регулирование трудовых отношений продолжает играть весьма значительную роль, сам характер этого регулирования существенно изменяется. Законодательством, нормативное регулирование в такой системе носит только лишь рамочный, ограничительный характер или описывает "правила игры", по которым устанавливаются договорные отношения. Так, например, размер оплаты труда законодательством не устанавливается - устанавливается лишь минимальная оплата труда, ниже которой работодатель не может опуститься. Верхние пределы, не говоря уже о промежуточных значениях заработной платы для отдельных категорий работников, законодательно не устанавливаются. Исключение из этого правила составляют только государственные учреждения, по отношению к которым роль работодателя играет государство в лице своих учреждений.

В российских законах, которые принимаются в последнее время, говорится о работодателях и представителях работодателя, определяется ответственность работодателя за нарушения закона. Когда мы говорим нашему директору, что он по закону должен что-то сделать, он нам отвечает, что он не работодатель, а такой же наемный работник. Прав

ли он? Кто вообще такой работодатель?

Из самого термина "работодатель" фактически вытекает его определение. Работодатель - это предприятие, юридическое лицо, иногда физическое (фермер по отношению к батракам). В Федеральном Законе "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" дается следующее определение: "работодатель - организация (юридическое лицо), представляемая ее руководителем (администрацией), либо физическое лицо, с которым работник состоит в трудовых отношениях". В Законе Российской Федерации "О коллективных договорах и соглашениях" дается также определение представителя работодателя: "Представители работодателей - руководители организаций или другие полномочные в соответствии с уставом организации, иными правовыми актами лица, полномочные органы объединений работодателей, иные уполномоченные работодателями органы". Юридически, когда речь идет о директоре предприятия, то мы говорим о представителе работодателя. Практически же по отношению к работнику предприятия работодатель и представитель работодателя это одно и то же. Вообще в трудовой практике под работодателем (или его представителем) следует понимать ответственное лицо организации, в полномочиях которого находятся следующие основные права:

- право приема работника на работу и увольнения его;
- право установления работнику конкретного размера заработной платы;
- право наложения взыскания на работника;
- право определения конкретных обязанностей работника и норм выработки;
- право определения рабочего времени и режима работы на предприятии.

Эти основные права работодателей могут быть ограничены со стороны работников соответствующим нормативным документом - индивидуальным трудовым договором или коллективным договором. Однако именно эти права являются основополагающими в определении работодателя.

Поэтому ссылки какого-либо руководителя предприятия (в нашем случае - директора) на то, что он работает по контракту и, следовательно, является таким же наемным работником, совершенно несостоятельны, поскольку именно руководитель предприятия обладает перечисленными правами. И именно руководитель предприятия несет полную ответственность за соблюдение трудового законодательства.

К сожалению, законодательство пока ограничивает понятие представитель работодателя только собственно директором. Для всех, однако, очевидно, что заместителя директора, главного инженера, технолога, механика, начальника отдела кадров, главбуха, начальника цеха и т.п. нельзя считать простыми работниками. Сейчас есть законопроект, рассматривающий всех руководителей, реализующих те или иные функции работодателя, как представителей работодателей, несущих ответственность не и не имеющих право входить в профсоюзные органы и органы рабочего самоуправления.

Я работаю в проектном институте. У нас сейчас очень тяжелый период - наши традиционные заказчики практически перестали заказывать нам проектные и изыскательские работы. При этом директор нам говорит, что зарплату будут получать те наши отделы, которые смогут принести заказы на работу, а остальные - пусть куцуются, как хотят. Но я ведь не экономист и не специалист по маркетингу. Если я начну заниматься поисками заказов,

то когда я буду работать? В свободное время? Если я правильно понимаю, то я - работник в своем институте, который работает по найму. Так ли это? И вообще - кто такой работник?

Практика, которая сложилась в стенах такого проектного института весьма порочна, хотя в последнее время и достаточно широко распространена. Представители работодателя всеми правдами и неправдами пытаются переложить на работника ответственность за результаты деятельности предприятия. В уже упоминавшемся Федеральном Законе "О профессиональных союзах..." дается такое определение работника: "работник - физическое лицо, работающее в организации на основе трудового договора (контракта), лицо, занимающееся индивидуальной предпринимательской деятельностью, лицо, обучающееся в образовательном учреждении начального, среднего или высшего профессионального обучения". К сожалению, это определение дано применительно к целям указанного закона, поэтому оно не может считаться всеобъемлющим. В других же законодательных актах определение работника не приводится. Вообще, когда речь идет о работниках, то в первую очередь, конечно, речь идет о работающих по найму. Так и в нашем случае - проектировщики это не менеджеры и не специалисты по маркетингу. При найме на работу они принимали на себя обязательства выполнять порученную им работу в соответствии с имеющейся у них квалификацией за оговоренную оплату их труда.

Все попытки представителей работодателей обременить работников выполнением несвойственных им функций, вообще говоря, противоправны. Но поскольку жесткой регламентации в этом отношении в законодательстве о труде Российской Федерации нет, то необходимо самим работникам позаботиться о

себе и точно оговорить в своих трудовых или коллективных договорах, что они должны делать, а что нет. Но даже если такого разграничения в договоре (коллективном или индивидуальном) нет, все равно представитель работодателя не имеет права перекладывать свои обязанности - организацию производства, поиск заказов и сбыт продукции - на плечи работников и их кошелек.

В понятиях работодатель и работник, которые сейчас применяются в законодательстве, есть большая путаница. Я работаю директором одного из товариществ с ограниченной ответственностью. Я не вхожу в состав учредителей этого товарищества, а работаю по контракту. Вся собственность предприятия принадлежит учредителям, прибыль, за исключением небольшой части, которая остается в трудовом коллективе, тоже распределяется между учредителями. Могу ли я в таком случае считать себя работодателем? Ведь я такой же наемный работник в товариществе, как и любой другой.

Очевидно, что в положении менеджеров, работающих по контракту, есть определенная двойственность. Действительно, по отношению к товариществу с ограниченной ответственностью, акционерному обществу, фонду государственного или муниципального имущества любой руководитель предприятия, работающий по контракту, выступает в качестве наемного работника. И разумеется в этом качестве он пользуется всеми правами, предоставляемыми трудовым законодательством работникам. Однако, по отношению ко всем остальным работникам предприятия такой руководитель выступает в качестве представителя работодателя, поскольку именно ему делегированы права работодателя по найму и увольнению работников,

определению размеров их заработной платы и тому подобное. Именно из-за такого двойственного положения нанимаемых руководителей в трудовом законодательстве и введено понятие представитель работодателя. Поэтому работники, которые обращают свои требования именно к директору, абсолютно правы.

При Советской власти все трудовые вопросы решались в соответствии с КЗоТом и Постановлениями Госкомтруда СССР. А какими законами и нормативными актами регулируются трудовые и социальные вопросы сейчас?

Действительно, в СССР все социально-трудовые вопросы решались на уровне КЗоТов союзных республик и соответствующих нормативных актов - Постановлений Совета Министров, ВЦСПС и ЦК КПСС, Постановлений и инструкций ВЦСПС и Госкомтруда СССР и тому подобных. При этом огромное количество вопросов, связанных с трудовыми отношениями, не регламентировались этими документами. Поэтому во многих случаях все решалось в партийных кабинетах.

Сейчас положение принципиально иное. Во-первых, помимо КЗоТ РФ, который несомненно является основным законодательным актом в области трудовых отношений, в Российской Федерации принято еще несколько законов, также регулирующих трудовые отношения. Среди них в первую очередь надо назвать Основы законодательства Российской Федерации "Об охране труда", Закон Российской Федерации "О коллективных договорах и соглашениях", Федеральный Закон "О порядке разрешения коллективных трудовых споров". Кроме этих законов есть и другие.

Во-вторых, помимо законов в Российской Федерации также действуют и Указы Президента Российской Федерации,

например, знаменитый Указ № 219 от 19 февраля 1996 года, в котором речь идет об ответственности за задержки заработной платы. Кроме того трудовые отношения регулируются некоторыми Постановлениями Правительства, в первую очередь касающимися некоторых специальных вопросов, связанных с трудовыми отношениями отдельных категорий работников. А так же законодательством субъектов Федерации, которым дано право делать дополнения в трудовое законодательство.

В-третьих, основным правовым актом, помимо законов, регулирующим трудовые отношения на уровне предприятия необходимо считать коллективный договор, в котором как раз и должны быть оговорены все особенности трудовых отношений, характерные для конкретного предприятия. Однако, коллективные договора в современной России заключаются не на всех предприятиях. Поэтому там, где коллективный договор не заключен, работнику при найме на работу целесообразно весьма внимательно отнестись к заключению индивидуального трудового договора, в котором необходимо предусмотреть основные условия найма на работу.

Я работаю в одном из новых торговых предприятий. Хозяин предложил мне подписать контракт, но мне второго экземпляра не выдал. Когда я заболел, он сказал, что на их фирме больничные листы не оплачиваются, а когда я сослался на КЗоТ, он ответил, что я подписал контракт, в котором все оговорено, в том числе и то, что бюллетень не оплачивается. Действительно ли, если я подписал такой контракт, то он отменяет все правила, которые оговорены в законе?

В соответствии со ст.5 КЗоТ РФ "Условия договоров о труде, ухудшающие положение работников по сравнению с

законодательством о труде являются недействительными". Поэтому, когда работодатель отказывается оплачивать больничный лист или выполнять другие обязанности, предписанные ему законодательством о труде, ссылаясь при этом на то, что работник согласился с такими условиями и подписал соответствующий договор, то он нарушает трудовое законодательство и подлежит ответственности. В этом случае возникает трудовой спор между работником и работодателем, который может быть разрешен либо в досудебном порядке, либо в суде, если работник подаст соответствующий иск. Суд вне всякого сомнения обяжет работодателя выполнить все предписанные ему законом обязанности. Однако, в тех случаях, когда у работника нет на руках второго экземпляра трудового договора, для него становится значительно сложнее доказывать в суде свою правоту. Отказ работодателя выдать на руки работнику второй экземпляр трудового договора в свою очередь есть нарушение, по поводу которого также можно обратиться в суд. В целом же подписание работником трудового договора, ухудшающего его положение по сравнению с законодательством о труде, на самом деле работника ни к чему не обязывает и чревато только лишь потерей времени и некоторыми моральными издержками для работника при отстаивании своих трудовых прав.

У нас акционированное предприятие. Директор остался тот же, что был. Он вообще-то законопослушный человек и в конце года издает приказ о создании комиссии по заключению коллективного договора. В эту комиссию входят: главный инженер, главный бухгалтер, заместитель по производству, освобожденный председатель Профкома, начальник отдела кадров и начальник ОТиЗ. В принципе никому из ра-

бочих нет дела до коллективного договора, но я его взял просто из любопытства. Когда я его прочитал, то понял, что в нем все записано в интересах администрации. И у меня сразу возник вопрос: а кто должен в этой комиссии представлять мои интересы? Там ведь нет ни одного человека, который был бы, что называется, от станка?

Порядок ведения переговоров и заключения коллективного договора определяется Законом Российской Федерации "О коллективных договорах соглашениях". В соответствии со ст.11 этого закона "Сторонами коллективного договора являются работники организации в лице их представителей и работодатель, в необходимых случаях представляемый руководителем организации или другим полномочным в соответствии с уставом организации, иным правовым актом лицом". В законе вводится такое понятие, как представитель работников. В подавляющем большинстве случаев это профсоюз. Даже в рассматриваемом нами случае в состав комиссии вошел председатель профкома. Комиссия, о которой идет речь, формируется в соответствии со ст.7 указанного закона: "Для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора стороны на равноправной основе образуют комиссию из наделенных необходимыми полномочиями представителей". Законом предусмотрен именно тот порядок принятия коллективного договора, который позволяет учесть все интересы как работников, так и работодателя. Почему же часто получается так, что интересы работодателя учитываются в полном объеме, а интересы работников остаются в загоне? Все дело в том, кто в этой комиссии представляет интересы работников. В данном случае в комиссии был представлен из профсоюза только председатель профкома. Очевидно, этот

председатель занимает свою должность достаточно давно, еще с советских времен. Но в Советском Союзе профсоюзы никогда не были действительными представителями наемных работников. Профсоюзы всегда выступали в роли приводных ремней, помогающих директору и что-нибудь распределяющих.

Сейчас в России положение меняется и в этом отношении. В настоящее время в Российской Федерации действует не только так называемая Федерация независимых профсоюзов России ФНПР, которая генетически и исторически связана с бывшими советскими профсоюзами ВЦСПС, но и целый ряд новых для России профсоюзов и профсоюзных объединений. Среди них в первую очередь надо назвать объединение профсоюзов России СОЦПРОФ, Всероссийскую конфедерацию труда, Независимый профсоюз горняков России. Это профсоюзы, которые возвращаются к традиционным для всего мира формам и методам профсоюзной деятельности. Основная задача для этих профсоюзов - это представительство интересов и защита трудовых прав работников перед работодателем. Когда на предприятии есть организация, входящая в состав этих профсоюзных объединений, то именно она и является реальным представителем работников на таком предприятии.

В статье 7 закона очень важно требование, чтобы комиссия создавалась на равноправной основе. Это не означает автоматического количественного равенства сторон комиссии. Это означает, что вопросы в комиссии решаются по согласованию сторон, а не механическим голосованием назначенных в комиссию ее членов. Конечно, сторона работников не должна быть представлена единственным представителем. Кроме того нет уверенности, что в рассматриваемом примере у председателя профкома были необходимые полномочия. Конечно, если коллективный договор заключался только от имени членов

профсоюза, избравших этот профком, тогда все в порядке - те, кто согласился с таким "рабочим" представителем и платит ему взносы, те пусть и расхлебывают. Но если коллективный договор заключался от имени всех работников предприятия, а скорее всего так оно и было, то у председателя профкома не было полномочий от тех работников, которые не входят в профсоюз. Поэтому такая комиссия вообще не имела права на существование, поскольку не было выполнено требование закона.

В тех случаях, когда на предприятии действует профсоюз, он может выступать инициатором заключения коллективного договора в интересах своих членов. Если же он претендует на то, чтобы представлять интересы еще кого-то, помимо членов профсоюза, то тогда есть для этого два пути, один из которых - провести проект коллективного договора через общее собрание или конференцию коллектива работников предприятия. Второй путь - это собрать под проектом коллективного договора подписи работников, как состоящих, так и не состоящих в профсоюзе. И тот и другой путь наделяет профсоюзных активистов необходимыми полномочиями, но при этом вариант с собранием (конференцией) может не распространяться на тех, кто голосовал против.

Финансирование профтехобразования нашей области в 1996 году проходило с большой задержкой. До сих пор имеется задолженность по зарплате за четыре месяца, а денежного пособия на книгоиздания - с 1994 года. Действительно ли вина в этом Федерального бюджета, о чем утверждает наше руководство?

Финансирование профессионально-технического образования действительно производится в основном за счет средств Федерального бюджета. Только в 19 из 89 субъектов Россий-

ской Федерации финансирование идет из средств бюджета субъекта федерации.

Однако, то отставание, которое указано в приведенном примере, не может быть приписано только на счет Федерального бюджета.

Финансирование профтехобразования происходит по следующей схеме: в Федеральном бюджете выделяются средства на эти цели и перечисляются на счет Министерства образования РФ. Министерство распределяет перечисленные средства по субъектам Российской Федерации и переводит деньги на счета соответствующих управлений при администрации регионов. Затем эти управления распределяют полученные деньги между конкретными профессионально-техническими училищами и переводит средства на их счета. Получается достаточно длинная цепочка, прохождение средств по которой уже может породить некоторую задержку в выплате средств, и эта задержка имеет тенденцию накапливаться из года в год.

Но хуже всего то, что на каждом конкретном звене этой цепочки созданы условия для злоупотреблений - в силу высокой инфляции и высоких банковских ставок у государственных служащих всех уровней появляется искушение немножко, совсем немножко придержать средства для того, чтобы прокрутить их через коммерческие структуры, банки. Кроме того, поскольку обслуживание счетов сосредоточенно в банках, то и у банков появляется искушение немножко прокрутить поступившие средства. Таким образом получается, что на каждом конкретном звене задержка идет вроде бы небольшая, но поскольку цепочка длинная, а любая "ошибка", проходящая по цепочке накапливается, то в результате имеем очень серьезную задержку в выплатах заработной платы и других выплат, связанных с профессиональной деятельностью преподавателей.

В такой ситуации есть только один способ устранить этот беспорядок - это действенный контроль снизу на каждом этапе: действительно, если профсоюзная организация будет постоянно контролировать действия своего директора, тому ничего не останется как торопить и контролировать обслуживающие его банки и свое вышестоящее руководство. Если действия директора будут подталкиваться обращениями в суд, как это делает, например, профсоюз СОЦПРОФ, то и руководству директора ничего не останется, кроме как действовать так же. Постепенно, в результате нормализующего процесса задержки будут сведены к минимуму, хотя мало вероятно, что они исчезнут совершенно.

Работодатель сдает в аренду помещение, а деньги от аренды берет себе. Как местному комитету проконтролировать эти деньги, добиться, чтобы они поступали в бюджет предприятия?

Местный комитет может осуществлять такой контроль через ведение с работодателем переговоров по заключению коллективного договора. В соответствии со ст.ст.6, 25 Закона Российской Федерации "О коллективных договорах и соглашениях" работодатель не вправе уклониться от ведения таких переговоров. В соответствии со ст.7 указанного закона "... представители работодателей должны представлять представителям работников имеющуюся у них информацию, необходимую для коллективных переговоров". При этом, конечно, на Местный комитет, как на орган представляющий интересы работников, возлагается обязанность не разглашать полученную информацию, составляющую коммерческую тайну.

Более того, статья 27 указанного закона прямо предусматривает ответственность представителя работодателя за непредоставление необходимой информации профсоюзу.

Таким образом в процессе переговоров Местный комитет может потребовать и получить от работодателя всю информацию, как необходимую для подготовки проекта коллективного договора или дополнений к нему, если колдоговор уже заключен, в том числе и по вопросам аренды помещений предприятия.

Есть, конечно, и другие способы контроля за финансовой деятельностью работодателя.

Так, Местный комитет может обратиться в органы налоговой инспекции с требованием провести соответствующую проверку на предприятии или в другие контролирующие органы. Но это означает, что профсоюз в таком случае передает фактически свое право контроля другим органам. Во-первых, это путь более длительный, а во-вторых, не гарантировано, что иные контролирующие органы доведут до сведения Местного комитета результаты проверки.

ЧТО МОГУТ ПРОФСОЮЗЫ

Мне двадцать лет. Я отслужил в армии и теперь работаю на машиностроительном заводе наладчиком. Мои более старшие товарищи по работе предлагают мне вступить в профсоюз. Но чего-то сомневаюсь, зачем мне это нужно. Вообще, что такое профсоюз? Это ведь что-то вроде партии?

В соответствии с ч.1 ст.2 Федерального Закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" "Профсоюз - добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в це-

лях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов".

Из этого определения совершенно ясно, что у профсоюзов ничего общего с политическими партиями нет. Наиболее часто профсоюзы создаются работниками одного предприятия для того, чтобы противопоставить произволу работодателя свою объединенную силу, заставить работодателя обеспечить работникам достойные условия труда и достаточную для нормальной жизни заработную плату.

При этом очень часто бывает, что в одной и той же профсоюзной организации состоят люди с совершенно различными политическими интересами, например, членами профсоюза журналистов являются корреспонденты и "Правды" и "Российской газеты" - единственное и главное, что их объединяет - это отстаивание своих трудовых прав в противостоянии с работодателем. Вообще, у профсоюза есть всего одна задача - добиваться как можно более высокой оплаты труда при работе в благоприятных условиях и при гарантиях полной занятости членов профсоюза.

Я сильно интересуюсь профсоюзной тематикой. Агитирую своих друзей создать профсоюз у нас на работе. Но в законе о профсоюзах написано, что у профсоюза должен быть устав. А зачем он профсоюзу и что это такое - устав профсоюза?

По определению профсоюз - это добровольное общественное объединение, следовательно, как и всякое другое объединение, он должен иметь свой устав. Фактически устав профсоюза - это свод правил, по которым действует именно эта организация. В соответствии с ч.2 ст.7 Федерального Закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" в уставе профсоюза должны содержаться:

- наименование, цели и задачи профсоюза;
- категории и профессиональные группы объединяемых граждан;
- условия и порядок образования профсоюзов;
- условия принятия в члены профсоюза и выхода из него;
- права и обязанности членов профсоюза;
- территория, на которой действует профсоюз;
- организационная структура, порядок образования и компетенция органов, сроки их полномочий;
- источники образования средств и имущества профсоюза;
- порядок сбора вступительных и членских взносов;
- порядок ликвидации или реорганизации профсоюза;
- другие вопросы, определяющие деятельность профсоюза.

Это по закону. На практике же устав профсоюза должен включать в себя три составляющие: нормы внутренней жизни профсоюза, обеспечивающие его деятельность и улаживающие внутренние споры процедуры; защиту от внешнего вмешательства в жизнь профсоюза, известно, что работодатели зачастую пытаются истолковать устав в свою пользу, выискивают в нем несогласованности и стараются парализовать работу профсоюза; права и полномочия профсоюза, механизмы реализации прав профсоюза, которые определены законодательством.

В принципе, профсоюзная организация может и не иметь своего собственного устава, в том случае, если она входит в некоторое профсоюзное объединение или в профсоюз. В этом случае профсоюзная организация пользуется уставом своего профсоюза или профсоюзного объединения. Еще лучше, если профсоюзная организация принимает собственное

Положение, которое дополняет устав профсоюза с учетом особенностей профорганизации.

Наш профком для нас ничего не делает. Только подписывает директорские приказы на увольнения. Раньше хотя бы иногда путевки давали в санатории и дома отдыха бесплатно или со скидкой, а теперь - как путевка, так плати полную цену. Почему профсоюз перестал нам путевки давать?

При Советской власти и первое время после распада Советского Союза средства государственного социального страхования находились в управлении профсоюзов. Оплата путевок в санатории и дома отдыха производилась и производится именно из этих средств, поэтому создавалось впечатление, что профсоюз оплачивает эти путевки.

С 1993 года управление средствами социального страхования находится в ведении Правительства РФ. На предприятиях должны создаваться комиссии из представителей работников и администрации по управлению средствами государственного социального страхования, остающимися в распоряжении предприятий. Именно такие комиссии и должны решать вопрос о том, кому и какие скидки предоставлять при распределении путевок в санатории и дома отдыха.

У профсоюза же в принципе иные задачи.

Профсоюз, если он действительно - профсоюз и создан самими работниками для представления их интересов, имеет всего одну задачу: это представительство интересов работников в борьбе за как можно более выгодную продажу их рабочей силы в благоприятных условиях труда при гарантиях максимальной занятости членов профсоюза.

Но профсоюзы, оставшиеся после распада Советского Союза и его профсоюзной системы - ВЦСПС, не в состоянии

вести реальную профсоюзную деятельность по представлению интересов работников перед лицом работодателя. Эти, так называемые профсоюзы, всегда были приводным ремнем сначала партийной системы, а теперь администрации предприятий. Поэтому у профкома и не осталось других функций, кроме как согласовывать директорские приказы по увольнению работников.

Сейчас уже в России появились профсоюзы и их объединения, которые возвращаются к нормальной, традиционной профсоюзной деятельности - это в первую очередь Всероссийская конфедерация труда и Объединение профсоюзов России СОЦПРОФ. Такие профсоюзы реально представляют интересы работников, которые входят в эти профсоюзы.

На тех предприятиях, где есть профсоюзные организации таких профсоюзов, ведется значительная работа по заключению выгодных работникам коллективных договоров, профсоюз противостоит директору против незаконных и несправедливых наказаний работников, ведется большая работа в судах по защите прав работников. Такие профсоюзные организации действуют в настоящее время во многих регионах страны: Санкт-Петербург, Москва и Московская область, Приморский, Красноярский и Хабаровский края, республики Карелия, Коми, Хакасия, Удмуртия, Тверская, Тульская, Курская, Кемеровская, Пермская, Свердловская, Пензенская, Сахалинская, Тамбовская, Липецкая, Самарская, Нижегородская, Ивановская, Костромская, Владимирская, Саратовская, Ростовская, Оренбургская, Челябинская, Омская, Новосибирская, Иркутская, Тюменская и другие области. Эти профсоюзы объединяют работников самых разных профессий: горняков - рабочие шахт и рудников; медицинских работников - врачи, медсестры, нянечки; преподаватели средней и высшей

школы, детских садов; рабочие и инженерно-технические работники машиностроительных и оборонных предприятий; работники текстильной промышленности; работники лесозаготовительных предприятий, деревообрабатывающих и мебельных фабрик, водители и рабочие городского транспорта и многие другие. Сильные свободные профсоюзы докеров, авиадиспетчеров, летчиков, локомотивных бригад во многом определяют условия труда работников транспорта.

То есть ведется именно та работа, которой и должны заниматься реальные профсоюзы работников.

Мой товарищ недавно свою машину разбил и сгоря здорово поддал. На следующий день на работу приходит, а у него руки трясутся: одну деталь заперол, вторую. Тут к нему мастер подходит и от работы отстранил. А на следующий день - приказ, увольнение за пьянку. Мы тогда с ним в профком пошли. А там нам говорят: по новому закону сейчас за пьянку можно увольнять без согласия профсоюза. Так сейчас что, согласие профсоюза вообще не требуется для увольнения?

Действительно, в соответствии с ч.7 ст.33 администрация вправе уволить работника за появление на рабочем месте в нетрезвом состоянии и состоянии наркотического или токсического опьянения. При этом этот пункт не упоминается в ст.35, которая говорит о необходимости предварительного согласия выборного профсоюзного органа при увольнении работника по инициативе работодателя по некоторым основаниям.

Таким образом, увольнение за пьянку - как выражается автор вопроса - вообще говоря не требует предварительного согласия выборного профсоюзного органа.

Однако, в приведенном примере не все так просто. Из самого вопроса следует, что работник на рабочем месте появился уже не в состоянии опьянения, а в похмельном состоянии. Кроме того, можно предположить, что ранее за работником подобных нарушений не наблюдалось.

То есть налицо смягчающие его вину обстоятельства. Следовательно, если бы профсоюз выполнял свои функции, то он мог бы побороться за то, чтобы этого работника не увольняли, а ограничились иным взысканием.

Кроме того, реально действующий профсоюз на предприятии как правило заключает с работодателем коллективный договор в интересах своих членов. Если профсоюз сильный, пользуется поддержкой многих работников предприятия, то он как правило включает в коллективный договор пункт о необходимости согласования с ним наиболее серьезных дисциплинарных наказаний по любым основаниям, тем более - увольнение. Если бы в коллективном договоре предприятия был такой пункт, то директор обязан был бы спросить согласия в профкоме на увольнение работника, пусть даже и появившегося на работе в похмельном состоянии. И тогда уже профсоюз выносил бы свое суждение - действительно ли так уж серьезно виноват работник, что его необходимо сразу увольнять. Конечно же настоящий профсоюз, дорожа своей репутацией представителя добросовестных работников, не будет защищать подряд всех прогульщиков и пьяниц, но будет детально и не формально рассматривать истинные причины каждого нарушения трудовой дисциплины.

Судя по всему на том предприятии, о котором идет речь, профсоюз весьма формален и не выполняет своих действительных функций. Нужно ли состоять работникам в таком профсоюзе - дело, конечно, самих работников. Но этот пример

ясно и убедительно показывает, что профком на этом предприятии полностью находится под влиянием администрации и поэтому будет действовать по ее указке не только тогда, когда администрация формально права, но и тогда, когда эта администрация просто выгодно по тем или иным причинам.

Наш директор совсем запустил предприятие. Наделал вокруг массу всяких малых предприятий и ТОО, а на основном производстве ничем не занимается, только деньги из него выкачивает. Раньше у нас был Совет трудового коллектива, так что наши рабочие тоже участвовали в управлении производством. А сейчас СТК нет. Остался еще только какой-то профсоюз. Мы в профком приходим, говорим - посмотрите, что делается: завод практически стоит, зарплату третий месяц нет, а директор только по командировкам разъезжает. Давайте, говорим, принимайте меры. А в профкоме отвечают - профсоюз не должен заниматься управлением производством. Разве это так?

Вопрос о том, должен или не должен профсоюз заниматься управлением производством, не имеет однозначного ответа.

В каких-то элементах управления профсоюз, конечно, должен принимать участие. Например, одна из важнейших задач профсоюза - это охрана труда на производстве. Но в то же время охрана труда - это функция управления. Поэтому нельзя говорить о том, что профсоюз может полностью отстраниться от вопросов управления.

В то же время профсоюз, конечно, не подразделение предприятия и не должен принимать на себя несвойственных ему функций, таких, как например, поиск заказов для пред-

приятия.

Но профсоюз должен в первую очередь представлять интересы своих членов - работников предприятия. Поэтому ему не могут быть безразличны действия администрации, которые ведут к развалу производства. Следовательно, одна из важнейших функций профсоюза - это контроль за деятельностью администрации.

Когда профком полностью самоустранился от такого контроля под надуманным предлогом того, что профсоюз не управляет производством, это говорит только о том, что профком фактически находится в сговоре с недобросовестной администрацией. В таких случаях профсоюзные деятели скорее всего находятся в доле с работодателем и получают свою мзду от деятельности побочных и дочерних фирм, присосавшихся к основному производству. В таких случаях у работников есть только один способ отстаивать свои коренные интересы - это создание на предприятии реального, действующего профсоюза, который занимался бы своими непосредственными обязанностями - представлял интересы работников. И такой профсоюз, конечно, не посчитает, что он вмешивается не в свое дело, если будет контролировать администрацию, не позволяя ей в корыстных личных интересах разорять основное производство.

Если я правильно понимаю, основная задача профсоюза - это заключение коллективного договора. У нас на предприятии коллективный договор заключен на два года, он распространяется на всех работников предприятия, следовательно и на не членов профсоюза, в том числе и на меня. Уволить или наказать меня тоже не могут без согласия профсоюза. Так зачем мне вступать в профсоюз, платить взносы, ходить на

собрания, если я и так подпадаю под действие коллективного договора?

Сила любого профсоюза - в единстве и массовости его членов, финансовой независимости, которая складывается из профсоюзных взносов. Если все работники предприятия будут рассуждать также, как автор вопроса, то очень скоро на предприятии не будет никакого профсоюза и некому будет заключать хороший коллективный договор, плодами которого пользуются все, в том числе и не члены профсоюза.

Очень важно, чтобы функции профсоюза на предприятии понимали все - как члены профсоюза, так и работники, не входящие в его состав. Только поддержка деятельности профсоюза со стороны всех работников предприятия заставит работодателя считаться с ним.

Конечно, современное законодательство России позволяет работникам поддерживать действующий на предприятии профсоюз, даже если они формально не являются его членами. В частности в ч.4 ст.28 Федерального Закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" говорится: "В организациях, в которых профсоюзами заключены коллективные договоры, соглашения или на которые распространяется действие отраслевых (межотраслевых) тарифных соглашений, работодатели по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзов денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, установленных коллективными договорами, отраслевыми (межотраслевыми) тарифными соглашениями".

Таким образом в нынешних условиях, если деятельность профсоюза устраивает работников предприятия, то они, даже не являясь формально членами профсоюза, могут оказать фи-

нансовую поддержку этому профсоюзу.

Однако еще важнее, чтобы работники входили в состав профсоюза, поскольку имеется налицо обоюдный интерес - профсоюз нужен работникам, так как он представляет их интересы, но и работники нужны профсоюзу, так как только массовость профсоюза и поддержка его со стороны работников означает его реальную силу, с которой работодатель вынужден считаться.

Конечно, прием в члены профсоюза не должен проводиться автоматически, сразу после написания заявления. Профсоюз должен нести ответственность за действия любого из своих членов, а следовательно неотъемлемое право профсоюза принимать или не принимать в свой состав тех работников, которые изъявили желание вступить в него.

На нашем предприятии нет никакого профсоюза. Коллективный договор не заключался уже два года. Мы сейчас понимаем, что без профсоюза вообще-то плохо. Как мы можем сделать у себя профсоюз?

В принципе организовать профсоюз на предприятии не так уж сложно. Для этого необходимо в первую очередь заинтересованность самих работников предприятия в том, чтобы профсоюз был.

Для организации профсоюза можно пойти двумя путями.

Первый путь - это образование полностью автономного профсоюза, который объединял бы только работников данного предприятия. В этом случае необходимо разработать устав профсоюза, собрать первое учредительное собрание, на котором необходимо принять этот устав, избрать профсоюзный или местный комитет, который будет осуществлять всю профсоюзную работу в периоды между общими собраниями членов профсоюза.

Далее, если работникам необходимо, чтобы профсоюз имел права юридического лица, надо самостоятельно пройти государственную регистрацию.

Также необходимо уведомить работодателя о том, что на предприятии действует профсоюзная организация, обязательно сообщить работодателю состав выборного органа профсоюза.

Однако такой путь достаточно сложен, в особенности, если на предприятии среди работников нет людей, которые когда бы то ни было занимались профсоюзной деятельностью. Особенно сложно в таких случаях бывает разработать грамотный устав профорганизации, в котором с одной стороны было бы все необходимое для нормальной деятельности организации, а с другой - чтобы он не противоречил ни одному из действующих законов.

Гораздо проще и эффективнее создавать профсоюзную организацию работников предприятия в составе какого-либо российского профсоюза или профсоюзного объединения.

В этом случае работникам не нужно заботиться о том, чтобы писать собственный устав, не нужно задумываться над тем, чтобы с первых же шагов грамотно составлять все необходимые для регистрации бумаги, вообще нет необходимости самостоятельно вести процедуру регистрации своей организации. Достаточно только провести учредительное собрание, написать протокол этого собрания в произвольной форме, принять решение о том, что профсоюзная организация в своей деятельности руководствуется уставом российского профсоюза или профсоюзного объединения и избрать местный комитет профсоюзной организации. После этого с протоколом собрания надо приехать в центральный орган объединения или в региональный комитет, где и пройдет вся регистрация вновь

созданной организации.

Кроме того создание профсоюзной организации в составе более широкого объединения имеет еще и то преимущество, что для профсоюзной организации сразу становится доступен весь накопленный опыт всех организаций, входящих в это объединение, и то, что на пользу организации будет играть авторитет самого объединения, что бывает очень важно особенно на первых, начальных этапах деятельности профсоюзной организации.

Мы создали у себя на предприятии новый и полностью автономный профсоюз, написали устав, зарегистрировали в отделе юстиции. В общем, полностью приобрели официальный статус. Заключаем коллективный договор с директором. Кстати, с его стороны никакого противодействия не было. Недавно к нам приходил председатель какого-то регионального союза СОЦПРОФ и звал нас вступить всей нашей организацией к ним. Но нужно ли нам это?

Нужно или нет профсоюзной организации входить в состав другого, более широкого профсоюзного объединения может решить для себя только сама профсоюзная организация.

Тем не менее в ряде случаев профсоюзной организации гораздо выгоднее находится в составе профсоюзного объединения, нежели просто быть самостоятельным автономным профсоюзом.

Это связано в первую очередь с тем, что почти всегда у профсоюзных организаций рано или поздно возникают интересы, удовлетворить которые можно только на федеральном или региональном уровне. Такие интересы возникают, например, при принятии Государственной Думой Федеральных Законов, касающихся трудовых отношений, или при принятии

Законодательным Собранием субъекта Российской Федерации аналогичных региональных законов.

Кроме того вхождение организации в состав профсоюзного объединения автоматически означает беспрепятственный доступ к теоретическому и практическому опыту профсоюзной деятельности других профсоюзных организаций, входящих в это объединение. А такой опыт очень часто бывает весьма и весьма полезным.

Конечно, при вхождении в то или иное объединение профсоюзная организация теряет какую-то часть своей автономии и перечисляет часть взносов. Но если объединение организовано на конфедеративных началах, то эти потери не очень велики и оправданы.

Объединение профсоюзов России СОЦПРОФ можно в этом смысле отнести к наиболее свободным и демократическим объединениям, поскольку по уставу СОЦПРОФ наибольшими правами обладают именно первичные профсоюзные организации. И даже более того - ни один профсоюзный орган объединения СОЦПРОФ не вправе отменить никакого из решений первичной профсоюзной организации. Только сама первичка может отменить свое решение. Таким образом, вхождение первичной организации в состав СОЦПРОФ дает ей все те преимущества, о которых говорилось выше, и в то же время потери автономности для первички в этом случае - минимальны.

Мы создали у себя первичную профсоюзную организацию и вошли в профсоюзное объединение. Но при этом мы не стали регистрироваться в облосте. Когда мы подали директору уведомление о начале коллективных переговоров, администрация нам ответила - вы нигде не зарегистрированы, у вас нет юридического лица, значит - вы не существуете, а поэто-

му переговоры с вами мы вести не можем. Но разве обязательно первичке иметь статус юридического лица?

В соответствии с ч.1 ст.8 Федерального Закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" профессиональные союзы и их первичные организации вправе не регистрироваться в Министерстве юстиции Российской Федерации и его территориальных органах. В этом случае организации не приобретают статус юридического лица." Т.е. профорганизации, не имеющие юридического лица не получают права заниматься хозяйственной деятельностью.

Однако это ни в коей мере не отрицает возможности для ведения ими переговоров по заключению коллективных договоров. В соответствии со ст.13 указанного Федерального Закона профсоюзы и их объединения, органы и первичные организации имеют право на ведение коллективных переговоров. Это же право устанавливает ст.6 Закона Российской Федерации "О коллективных договорах и соглашениях". При этом статья 25 Закона Российской Федерации "О коллективных договорах и соглашениях" устанавливает ответственность работодателя за уклонение от участия в переговорах.

Таким образом ссылки работодателя на невозможность переговоров в связи с отсутствием у профсоюза юридического лица абсолютно не состоятельны, и более того, профсоюз вправе подать на работодателя в суд за уклонение от переговоров. При этом весьма высокая вероятность, что суд будет выигран уже в первой инстанции. Но даже если этого не произойдет, то уж в следующей инстанции суд будет выигран точно, и работодателю придется и штраф заплатить за уклонение от участия в переговорах, и переговоры все равно вести.

Я - работодатель, директор завода, и я - кате-

горический противник профсоюза на своем предприятии. Мне нужно налаженное, стабильно работающее производство, а не постоянные конфликты и забастовки, мне нужна технологическая дисциплина, а не то, чтобы я не мог уволить пьяницу и лодыря, мне совершенно не нужно, чтобы кто-то диктовал мне кому и сколько платить, я это знаю сам. С меня достаточно социализма - наелся при советской власти. Конечно, если бы профсоюз помог мне организовать производство и получить дополнительные заказы, тогда другое дело. Но профсоюз этим заниматься не будет. Так зачем он мне нужен?

Типичный пример рассуждений недалековидного работодателя. Налицо абсолютное непонимание того, что неорганизованная стихия, а в наших нынешних условиях, при нестабильных условиях отношений не только между работодателем и работниками, но и между самими предпринимателями, неорганизованных работников смело можно отнести к стихии, крайне опасна для любого производства.

При наличии настоящего сильного профсоюза конфликты и забастовки возможны в тех случаях, когда работодатель не желает понимать насущные и реальные проблемы работников. Но зато, если есть договоренность между работодателем и профсоюзом по поводу условий труда, условий оплаты, когда эти договоренности выполняются - вот тогда есть гарантия, что потрясений и забастовок не будет. А если даже кто-то станет на пустом месте поднимать бучу, то профсоюз очень быстро погасит эти попытки.

То же самое касается и технологической дисциплины - реальный профсоюз сам заинтересован в том, чтобы его члены были добросовестными работниками, соблюдали технологию и

не роняли престижа профсоюза, а следовательно, профсоюз будет стремиться к тому, чтобы его члены были достаточно дисциплинированы.

В конечном итоге работодателю, если только он действительно заинтересован в стабильно работающем производстве, а не стремится разорить собственное предприятие, выгодно иметь дело может быть с очень сильным, но единым и ответственным партнером, а не с кучей может быть не очень сильных, но абсолютно безответственных мелких партнерчиков.

Конечно, если производство не очень большое, если на нем нет серьезного разделения труда, если работодатель вступает в личностные отношения практически с каждым работником, то на таком предприятии профсоюз скорее всего даже просто невозможно создать.

Но там, где производство достаточно большое с реальным разделением труда, то профсоюз жизненно необходим работникам, а работодателю весьма выгоден.

У нас в области сильная региональная профсоюзная организация. К нам постоянно приходят то одна, то другая так называемые партии и предлагают выступить вместе то в поддержку Президента, то против Правительства, то против администрации области, а то и вообще непонятно против чего. По моему, они сами не очень хорошо понимают. Нужно ли профсоюзу выступать против властей, местной или федеральной?

Профсоюз - это организация не политическая. В одном и том же профсоюзе могут состоять люди с самыми разными политическими взглядами. Кроме того, профсоюз, в отличие от политических партий, обязательно должен стремиться к компромиссу с властью - тем более, что объективно власть и

профсоюзы - это потенциальные союзники, потому что одна из основных задач власти - это социальный мир, а социальный мир проще достигается, если в обществе есть четко выраженные социальные представители. Со стороны работников - это профсоюзы.

Надо понимать, что задача политической партии - это убедить избирателей и, собрав их голоса, получить своих представителей в законодательных и исполнительных органах, т.е. взять власть. А уже после прихода во власть партии будут в той или иной степени выполнять свои предвыборные обещания. Профсоюзы же принимают на себя ответственность за повседневные насущные интересы работников, занимаются трудовыми отношениями, которые существуют при любой власти и не могут позволить себе неосторожным политическим заявлением поставить под угрозу те самые повседневные проблемы далеких от политики простых работников. Можно сравнить политические партии с воюющими армиями, они наступают, отступают, передислоцируются. А профсоюзы - это земледельцы, которые засеяли поле и должны собрать урожай, они не могут маневрировать, как армии.

Конечно, зачастую бывают ситуации, когда политическая власть принимает явно сторону работодателя и всячески подавляет деятельность профсоюзов. В этом случае профсоюзы, конечно, выступают против этих конкретных представителей властей. Но это может произойти только по собственной инициативе профсоюзов и по конкретному вопросу.

В то же время в некоторых конкретных социальных программах профсоюзы могут и должны сотрудничать с разными политическими силами. Но опять же только в тех случаях, когда это совпадает с основной задачей профсоюзов - представление и защита трудовых и социальных интересов

работников.

Кроме того, несмотря на свой неполитический характер, любой профсоюз обязательно имеет определенные политические интересы. Эти интересы в первую очередь связаны с законотворческой и нормотворческой деятельностью, ведь в интересах профсоюза и работников, чтобы законы и иные нормативные акты принимались такими, которые максимально обеспечивали бы соблюдение прав работников. Поэтому, когда речь идет о выборах в те или иные законодательные органы - на федеральном или региональном уровне - или о выборах губернаторов областей и мэров городов, то профсоюз всегда в первую очередь смотрит не на общеполитические лозунги того или иного кандидата, а на социальную часть его предвыборной программы, и прежде всего на то, что кандидат обещает и намерен сделать в области трудовых отношений.

Что необходимо сделать, если директор завода запретил выдать разрешение на пропуск на завод для встречи с работниками завода освобожденному председателю первички на заводе? На каком основании это сделано директором, если завод не является режимным, а он в письме через юриста завода написал, что завод режимный? Ранее, работая на этом заводе, я имела допуск в любой цех, не ко всем документам имела доступ, но во все цеха. Как вообще защитить права членов месткома?

Действительно, освобожденный председатель профкома формально не является работником предприятия, он работник профсоюза. Тем не менее, в соответствии с ч.5 ст.11 Федерального Закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" "Профсоюзные представители вправе беспрепятственно посещать организации и рабочие места, где

работают члены соответствующих профсоюзов, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав". При этом в законе не говорится, что такие посещения возможны только в открытых организациях. Даже если организация режимная - этот режим не распространяется на профсоюзную деятельность. Таким образом отказ работодателя допустить профсоюзных представителей на территорию предприятия есть нарушение законных прав профсоюзов, а следовательно работодатель или конкретный его представитель (в данном случае - директор предприятия) могут быть привлечены к ответственности за воспрепятствие законной деятельности профсоюзов в соответствии со ст.29 и 30 указанного выше Федерального Закона.

Профсоюзы профтехучилищ разобщены: каждое училище относится к обкому профсоюзов той отрасли, специалистов которой оно готовит. Как можно их объединить?

В мировой практике известны различные принципы построения профсоюзов. У нас в России так же профсоюзы строятся по разному. Федерация независимых профсоюзов России, российский остаток от ВЦСПС, построена по отраслевому принципу, то есть именно так, как идет речь в нашем примере.

Однако в России есть другие объединения профсоюзов, в которых профсоюзы построены не по отраслевому, а по профессиональному или производственному принципу. Это означает, что они объединяют работников одинаковых или близких профессий, а не работников одной отрасли.

К таким профсоюзным объединениям в России относятся Всероссийская конфедерация труда, Объединение профсоюзов России СОЦПРОФ Независимый профсоюз горняков, объ-

единяющий подземных рабочих как угольной, так и горнодобывающей отраслей. Поскольку речь идет о работниках образования, то очевидно целесообразно им вступать в Российский профсоюз учителей, который является членской организацией Всероссийской конфедерации труда.

Первичные организации этого профсоюза действуют уже во многих регионах Российской Федерации. Из них, как наиболее эффективные, можно выделить профсоюзные организации учителей Новосибирской области, Ульяновска, Оренбурга, Удмуртской республики. Своими активными действиями эти профсоюзные организации добились значительных успехов в отстаивании своих прав и интересов.

Для того, чтобы войти в состав Российского профсоюза учителей необходимо организовать в своих учреждениях профсоюзную организацию либо автономную, либо в составе Объединения профсоюзов России СОЦПРОФ, и уже затем этими организациями вступить в этот профсоюз.

Что предпринять нашему профсоюзу, когда директор, принимая на работу людей, заставляет их выйти из свободного профсоюза; только тогда он возьмет их на работу?

Деятельность директора, который принимая на работу требует от работников выхода из профсоюза, следует расценить как воспрепятствование законной деятельности профсоюзов. Работодатель, который так действует, нарушает закон, и, следовательно, его можно привлечь к ответственности.

Поэтому профсоюзной организации следует обратиться с иском заявлением в суд, в котором работодатель может быть за такие действия подвергнут серьезному наказанию (в законодательстве предусматриваются разные виды наказаний таких действия директора, но наиболее эффективен, наверное,

штраф). Однако при этом надо помнить о том, что необходимо тщательно подобрать доказательства таких действий директора.

В то же время, если профсоюз достаточно силен, то можно пойти и другим путем - через возбуждение процесса коллективного трудового спора и в конечном итоге довести дело до забастовки. Этот путь заведомо короче, но он эффективен только в случае сильной профсоюзной организации.

ПРОФСОЮЗНОЕ РЕМЕСЛО

Мы создали на нашем предприятии свободный профсоюз, в него уже вступили 87 рабочих, а всего на нашем заводе работает полторы тысячи человек и есть профком старого профсоюза. Мы хотели заключить коллективный договор, но директор сказал нам, что он будет иметь дело со своим профсоюзом, а вы никого не представляете. Но многие рабочие подходят к нам и говорят, что вступили бы в новый профсоюз, если нас признает директор и подпишет колдоговор. Получается заколдованный круг - нас не признает директор, потому что нас мало, и нас мало, потому что не признает директор. Что делать?

Можно действовать строго по закону. Ст.12 Закона РФ "О коллективных договорах и соглашениях" определяет процедуру заключения колдоговора, если на предприятии два профсоюза.

В соответствии с этой статьей вы, приняв решение о заключении коллективного договора от имени работников, которых представляет свободный профсоюз, должны направить

официальное предложение старому профкому о создании единого органа, представляющего оба профсоюза на переговорах с директором и получить отметку профкома о получении вашего предложения. Возможны следующие варианты поведения профкома. Вам предложат принять участие в конференции коллектива и внести на ней ваши предложения в колдоговор. Эти предложения скорее всего пройдут, но свободный профсоюз не получит права подписания колдоговора. Вам могут предложить делегировать одного своего представителя в комиссию по переговорам, в которую войдут еще 6-7 членов старого профкома. Результат будет тот же. Вам могут отказать или просто не ответить.

При любом из этих вариантов, если, конечно, они вас не устраивают, через пять дней после обращения к профкому вы направляете директору предложение о начале коллективных переговоров, в котором указываете, что предусмотренные законом переговоры с профкомом проведены и согласие не достигнуто. Если в течении недели директор не издал приказ об освобождении от работы назначенных свободным профсоюзом членов комиссии и не начал переговоры, вы можете обратиться в суд с иском об обязании работодателя к исполнению ст.ст. 6 и 7 Закона "О коллективных договорах и соглашениях".

Это строго по закону. В то же время в ст. 6, ч.4 того же Закона записано: "При наличии в организации... нескольких представителей работников каждому из них предоставляется право на ведение переговоров от имени объединяемых им членов профсоюза или представляемых работников".

Это означает, что вы можете выступать не только от имени 87 членов свободного профсоюза, но и от имени других

Два месяца без зарплаты



43

ЗА ЧТО БАСТУЕМ?



УДАВАЕМСЯ ШТРАФЫ!

В жизни каждого приходящего на работу человека есть моменты, когда он оказывается в трудной ситуации. Например, когда он оказывается в трудной ситуации. Например, когда он оказывается в трудной ситуации.

1. Если человек не получает зарплату, то он должен написать заявление на имя директора предприятия. Если человек не получает зарплату, то он должен написать заявление на имя директора предприятия.

2. Если человек не получает зарплату, то он должен написать заявление на имя директора предприятия. Если человек не получает зарплату, то он должен написать заявление на имя директора предприятия.

3. Если человек не получает зарплату, то он должен написать заявление на имя директора предприятия. Если человек не получает зарплату, то он должен написать заявление на имя директора предприятия.

ЧТОБЫ ПОЛУЧИТЬ ЗАРПЛАТУ,

1. Если человек не получает зарплату, то он должен написать заявление на имя директора предприятия. Если человек не получает зарплату, то он должен написать заявление на имя директора предприятия.

2. Если человек не получает зарплату, то он должен написать заявление на имя директора предприятия. Если человек не получает зарплату, то он должен написать заявление на имя директора предприятия.

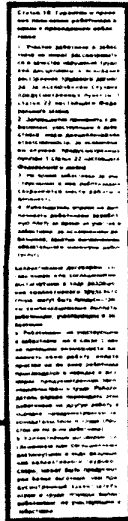
3. Если человек не получает зарплату, то он должен написать заявление на имя директора предприятия. Если человек не получает зарплату, то он должен написать заявление на имя директора предприятия.

4. Если человек не получает зарплату, то он должен написать заявление на имя директора предприятия. Если человек не получает зарплату, то он должен написать заявление на имя директора предприятия.

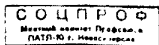
ВСЕ КАК ОДИН НА ЗАБАСТОВКУ!

Чтобы получить зарплату,
надо упасть в обморок?

ЗАЩИТИМ СВОИ ПРАВА!



бастуют
от безысходности



рабочих. Ясно, что пока путевки в пионерлагерь выдают в профкоме и там же определяют кому давать, а кому не давать дотации, трудно убедить большинство рабочих выйти из старого профсоюза и вступить в свободный. Но вы знаете из бесед с рабочими, что они поддерживают вас и верят вам.

Обычно в профорганизациях СОЦПРОФ поступают в подобной ситуации так: местный комитет делает листовку, в которой содержится 5-6 наиболее важных пункта из проекта коллективного договора. А на обороте этой листовки делается бланк для сбора подписей. В бланке написано: мы, нижеподписавшиеся работники предприятия, поддерживаем предложенный МК СОЦПРОФ проект колдоговора и доверяем ему представлять наши интересы на переговорах по его заключению. Затем идут колонки: фамилия, подпись, табельный номер. Таким образом работник не теряет надежд на профкомовскую путевку, а свободный профсоюз получает право представлять интересы большинства рабочих.

Как правило при таком, как у вас соотношении 87:1500, соотношение работников, представляемых свободным профсоюзом к общему их числу составляет 700:800, причем значительное число не подписавших опросные листы это работники администрации, подсобных хозяйств и т.п., а так же те, кто находится в отпуске или болеет.

Узнав о том, что большинство работников основного производства поддерживает свободный профсоюз, директор наверняка начнет серьезные переговоры, а если нет, то суд мгновенно примет решение в пользу свободного профсоюза.

Наши начальник отдела кадров заодно еще и председатель профкома. Каждому новому работнику, а к нам часто устраиваются на работу молодые ребята после ПТУ, он дает подписать сразу два заявления - о

приеме на работу и о вступлении в старый профсоюз. Как с этим бороться?

Конечно, есть статья 9. ч.2 Федерального Закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности": "Запрещается обуславливать прием на работу, продвижение по работе, а также увольнение лица принадлежностью или не принадлежностью его к профсоюзу". Можно попробовать поймать за руку такого начальника председателя. Но он отпирется, и потом он то в отделе кадров сидит постоянно, а вам как быть?

Нужно постараться расклевить около ОК объявление о деятельности на предприятии свободного профсоюза, подготовить листовки с обращениями к новым работникам. На этой листовке должны быть четко обозначены наименование свободного профсоюза, принципы его деятельности и кто является его лидером на предприятии. Мы советуем в качестве образца воспользоваться опытом активистов СОЦПРОФ из Новосибирска:

Дорогой друг!

Ты стал членом трудового коллектива ПАТП-10.

Тебе предстоит выполнять трудную, сложную и ответственную работу. Особенно нелегко придется в первое время.

Когда необходимо будет осваивать новое рабочее место, новые производственные обязанности и инструкции, рядом будут работать незнакомые ранее люди.

Но ты обязательно справишься с этими трудностями, если рядом с тобой в это время будут наши активисты из действующего на нашем предприятии профсоюза СОЦПРОФ.

Что мы сможем для тебя сделать?

- разъяснить систему оплаты и премирования твоего труда. Вместе добиться ее повышения.

- проверить условия твоего труда. Добиться их улучшения.

- если твои производственные обязанности ты узнаешь от представительной администрации, то о твоих правах расскажем только мы.

- если у тебя возникнет конфликт с представителями администрации, то представители Профсоюза СОЦПРОФ будут всегда на твоей стороне. Ты эту защиту оплатишь своими профсоюзными взносами.

- если у тебя возникнут трудные жизненные или семейные обстоятельства, то мы всегда готовы помочь в решении любого вопроса. Наша цель - объединить людей не только на работе, но и вне ее.

Почему? Цель администрации - добиться от тебя максимальной отдачей сил, энергии, интеллекта в интересах производства, повышении производительности твоего труда! и это нормально.

Цель профсоюза СОЦПРОФ - обеспечить тебе высокую зарплату, нормальные человеческие условия труда, защитить от возможного произвола со стороны представителей администрации, предоставить в необходимых случаях правовую, юридическую и социальную защиту. И мы это делаем.

Для нашей работы просим не путать Профсоюз СОЦПРОФ со "старыми" советскими профсоюзами ВЦСПС (сейчас ФНПР), к которым мы не имеем никакого отношения!

Итак, выбор за тобой:

- или ты останешься по-прежнему один на один со своими трудностями и проблемами, конфликтами и вопросами без ответов,

- или приобретаешь друзей и помощников, готовых всегда помочь, и не требующих за это ничего.

Профсоюзная организация водителей и рабочих СОЦПРОФа ПАТП-10 на 01.02.96г. насчитывает свыше 300 членов профсоюза: водителей, кондукторов, производственных рабочих РММ и т.д. Председатель Местного комитета - Копомайнен Александр Александрович.

Ты сможешь стать одним из нас, если заполнишь соответствующее заявление на бланке.

При необходимости оказания тебе срочной помощи или консультации ты сможешь обратиться:

- кабинет на 3-ем этаже административного здания ПАТП-10 - Местный комитет СОЦПРОФ.

- т. 49-53-64 - Новосибирский региональный союз СОЦПРОФ (Председатель - Талочный Павел Николаевич).

У нас на фабрике организован свободный проф-

союз, я его председатель. Нас не очень много и нам пока не удалось заключить колдоговор. Мы, конечно, шумим, выступаем за справедливость, но рабочие нас спрашивают - чего вы добились? А мы боремся за правду. Почему нас не понимают?

Вас не понимают потому, что нельзя потрогать руками плоды вашей деятельности. Конечно, многие работники вашей фабрики возмущены тем, что зарплату задерживают, а директор строит себя кирпичный особняк. Но людей волнует больше не чужая, пусть и ворованная, дача, а собственный кошелек, собственные удобства.

После того, как Вас избрали лидером профсоюза, на Вас легла ответственность за повседневные нужды работников, которые поверили в профсоюз. Вы теперь не правдоискатель, но официальный и ответственный представитель рабочих и любое заявление необходимо соотносить с последствиями для каждого отдельного члена профсоюза, а не со справедливостью вообще.

Опыт СОЦПРОФ показывает, что лидеры профорганизации, которые считают директорские дачи, становятся личными врагами директора и эта враждебность переносится на всех членов свободного профсоюза.

Для того, чтобы рабочие понимали вас и поддерживали свободный профсоюз, необходимо начать с решения негромких, но нужных задач о которых постоянно вспоминают работники, довести до сведения рабочих результат вашей работы, затем при поддержке большинства работников перейти к коллективному договору, повышению зарплаты. А уже после этого, опираясь на солидарность работников, которые поверили в новый профсоюз, можно заняться и контролем за расходованием средств предприятия и теми самыми дачами.

Приведем пример из опыта СОЦПРОФ в Новосибирске:

ВСЕМИ ВСЕМИ ВСЕМИ УВАЖАЕМЫЕ ДРУЗЬЯ!

Информация кондукторам: Уважаемые кондуктора, согласно коллективного договора между работниками предприятия и администрацией Вам положено выдавать на зимний период теплую обувь (валенки). В этом году Местный Комитет профсоюза СОЦПРОФ договорился с администрацией предприятия о реализации этого пункта коллективного договора.

Достигнута договоренность, что каждый кондуктор, желающий иметь на холодный период валенки, может купить их на свои деньги, взять в магазине копию чека, прийти к старшему кондуктору, зарегистрировать покупку, а администрация в свою очередь обязуется выплатить деньги за покупку. Почему принято такое решение?

Местный комитет при решении этого вопроса исходил из того, что таким образом каждый желающий купит себе валенки по цене, каково нужно. А раз так, то и с удовольствием будет их носить!

Чтобы полностью развеять ваши сомнения Местный комитет СОЦПРОФ доводит до Вашего сведения, что есть договоренность с администрацией предприятия о быстром возмещении денег, затраченных вами на покупку валенок, а Местный комитет профсоюза СОЦПРОФ будет контролировать сроки выплаты этих денег.

УВАЖАЕМЫЕ ДРУЗЬЯ!

Информируем Вас о том, что Местный комитет профсоюза СОЦПРОФ ПАТТ-10 после настойчивой и кропотливой работы с администрацией предприятия наконец-то может сказать, что решил два вопроса, а именно:

а) с 5 сентября начинает работать комната отдыха и ожидания для кондукторов на предприятии. Она находится на первом этаже административного корпуса, напротив буфета предприятия, нам кажется очень удобное место! Теперь у Вас будет своя комната для отдыха и ожидания!

б) в стадии окончания работы по благоустройству комнаты отдыха на конечной остановке 201 дом на Васильеве!

Сделан новый туалет, он опорожнен кирпичом и оштукатурен! Туалетом можно пользоваться, а в самой комнате в ближай-

ьше время будет произведен косметический ремонт (побелка потолка, поставят люкеры на пол). Местный комитет держит под контролем завершение этих работ!

Уважаемые друзья! Как видите МК профсоюза СОЦПРОФ настолько решает вопросы своих членов профсоюза!

Вступайте в наши ряды! Вместе мы большая сила и нам по плечу решение любых вопросов! Как своевременно получение зарплаты, так и решение других вопросов!

Вступайте в ряды профсоюза СОЦПРОФ!

Я работаю наладчиком и избран председателем местного комитета свободного профсоюза, в профорганизации у нас 240 человек. Я знаю, что по закону мне не могут объявить выговор или уволить меня без согласия профсоюза и я уже выиграл два суда по отмене выговоров. Но как сделать так, что бы директор уважал закон и не цеплялся ко мне?

Если 240 членов профсоюза избрали своего председателя, значит они доверяют ему и хотят, чтобы он работал для блага всех членов профсоюза. То есть, чтобы он вел переговоры с директором по зарплате и условиям труда, представлял интересы работников перед администрацией и в судах. И самое главное, члены профсоюза хотят, чтобы их председатель не зависел от директора. Это значит, что председатель профсоюза должен работать в профсоюзе, что по советской терминологии называется освобожденным работником.

Некоторые рабочие лидеры стесняются этого, дескать сяду на шею товарищам, оторвусь от коллектива, да и где взять деньги на зарплату.

Такая позиция принципиально неверна, это своего рода ханжество. Выбрали председателем - изволь работать профессионально и в полную силу. А то пока ходишь по судам и защищаешь самого себя, разбегутся члены профсоюза. Лидеру профсоюза мало быть хорошим наладчиком. Он должен знать

специфику работы слесаря и электрика, грузчика и инженера, он должен разбираться в вопросах охраны труда, формирования заработной платы, социального страхования, судопроизводства, психологии. А что касается зарплаты, то давайте посчитаем. Какой должна быть зарплата профсоюзного председателя - она должна быть чуть выше, чем средняя зарплата членов его профсоюза, но не ниже зарплаты наладчика. Добился председатель повышения зарплаты на предприятии - растет и его оклад. Профсоюзный взнос обычно составляет один процент от зарплаты, значит сто членов профсоюза - как раз одна средняя зарплата по профсоюзу. С учетом 40% выплата в социальные фонды и 30% отчислений в региональный союз, для того чтобы "освободить" председателя нужно иметь 170 членов в профорганизации. Освобожденный, профессионально работающий и независимый от директора председатель профсоюза принесет гораздо больше осязаемой пользы каждому члену профсоюза, чем обычно оплачиваемые из профвзносов новогодние подарки и т.п. Если членов профсоюза пока маловато, то надо добиться частичного освобождения председателя на 2-3 дня в неделю.

На нашем заводе профком вместе с дирекцией выпускает газету. В ней постоянно ругают и СОЦПРОФ и нашу профорганизацию, а все наши победы приписывают себе. Нам есть, что ответить, но у нас нет типографии, есть только пишущая машинка, на ней много не напечатаете. Как сообщить рабочим правду о наших делах?

Это очень серьезная проблема, но она разрешима. Впервые, СОЦПРОФ совместно с ВКТ и НПГР регулярно издает свою газету "Рабочая сила", которая бесплатно рассылается всем свободным профсоюзам, раздается депутатам Ду-

мы и в Правительство. Вы можете прислать свои материалы и они непременно будут опубликованы, если проблемы серьезные и материалы занимают много места, то мы сделаем специальное приложение к газете и вышлем вам тираж.

Очень важно постоянно выпускать листовки с вашей информацией. В листовках должна быть эмблема или название вашего свободного профсоюза, чтобы она сразу бросалась в глаза, привлекала внимание рабочих, это называется логотип. Логотип можно нарисовать или набрать на чем-нибудь компьютере, а затем размножить на ксероксе. Текст вы печатаете на своей машинке и наклеиваете на лист с логотипом, сюда же можно наклеить заголовки и допунги, составленные из слов, вырезанных из каких-нибудь газет. Это называется макет листовки. Макет размножается на ксероксе, копировальные услуги сейчас доступны и недороги. На ксероксе можно листовку увеличить до двойного листа, чтобы вывешивать на стенах, или уменьшить до половины листа, чтобы их было много для раздачи рабочим. Образец такой листовки мы помещаем в этой брошюре.

Наш свободный профсоюз решил объявить забастовку из-за того, что нам на три месяца задержали зарплату. Мы прочитали в Законе "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" о процедуре объявления забастовки и почти все поняли. Но мы думаем, что администрация будет мешать провести забастовку, будет обманывать и запугивать рабочих. Как нам правильно провести забастовку?

Совершенно верно. Объявить забастовку не сложно. Гораздо труднее провести ее и выиграть, то есть добиться выполнения наиболее важных требований и защитить ее участников от наказаний.

Для этого свободный профсоюз должен провести большую подготовительную работу, о которой мы расскажем на примере опыта профсоюза СОЦПРОФ водителей автобусов Новосибирска.

Во первых, надо обратиться к работникам предприятия, не являющимся членами свободного профсоюза:

К ВОДИТЕЛЯМ АВТОБУСОВ ПАТП-3! ДРУЗЬЯ!

Задержка заработной платы нам перевалила за 2 месяца. Нашему терпению пришел конец!

Мы, ваши выборные представители СОЦПРОФ вынуждены заявить, что без вашего участия не в состоянии решить проблему.

В настоящее время мы находимся в переговорном процессе с мэрией города, но без вашей поддержки надежды на успех переговоров нет! По Закону о забастовках при переговорах забастовки запрещены, кроме одночасовых предупредительных!

В интересах укрепления наших позиций на переговорах с мэрией просим нас поддержать проведение одночасовой предупредительной забастовкой 9 декабря с 05-20 до 06-20 в форме отказа от выезда на маршруты города с территории ПАТП-3.

Забастовка будет проводиться в полном соответствии с Законом (как летом в ПАТП-10) Никто не будет наказан!

Призываем вас к преодолению страха, проявлению воли, характера, твердости и человеческого достоинства! Докажем властям города и самим себе, что мы не скоты! Что у нас не меньше мужества, чем у учителей и врачей!

К РАБОТНИКАМ ПАТП-10! ДРУЗЬЯ!

Задержка выплаты зарплаты нам уже достигла двух месяцев! Нашему терпению пришел конец!

В апреле мы провели пикетирование мэрии. Мы требовали:

- немедленного погашения задолженности по зарплате,
- повышения оплаты труда в соответствии с законодательством и соглашением.

Нас не услышали! Чиновники уверены, что работники транспорта могут только пугать. Что они не способны на другие действия! Отсюда равнодушие к нашим проблемам.

ДРУЗЬЯ! Надо показать городским властям, что они ошибаются! Надо им показать, что мы умеем не только хорошо работать! Мы умеем, и мы способны добиваться справедливости в оплате труда, в ее своевременном получении.

В настоящее время идут переговоры в Мэрии по реализации принятых на собраниях Требований. Закон о забастовках не разрешает нам проводить в период переговоров бессрочные забастовки. Но он разрешает проводить одночасовые предупредительные забастовки! И мы намерены это сделать.

Профсоюз СОЦПРОФ призывает всех работников ПАТП-3 провести 22 июля с 05-30 до 06-30 одночасовую предупредительную забастовку в форме прекращения выполнения работниками своих должностных обязанностей. Профсоюз СОЦПРОФ призывает всех работников ПАТП в этот час быть на своих рабочих местах, всем вместе! Возьмемся за руки, друзья...

Затем надо подготовить для каждого участника забастовки листок с инструкцией.

ИНСТРУКЦИЯ

Водителю автобуса - участнику одночасовой предупредительной забастовки.

Вы активный участник одночасовой предупредительной забастовки протеста работников ПАТП-3. От Вас полностью зависит успех проводимой Профсоюзом акции.

П.3 ст.14 Федерального закона "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" гласит:

"После пяти календарных дней работы примирительной комиссией может быть односторонне объявлена часовая предупредительная забастовка, о которой работодатели должны быть предупреждены в письменной форме не позднее чем за 3 рабочих дня".

Таким образом, Закон разрешает работникам участвовать в забастовке, отсюда, участие в ней не является нарушением трудовой и производственной дисциплины, за которое наступает ответственность.

Местный комитет СОЦПРОФ выполнил все необходимые формальности при подготовке забастовки. Теперь - Ваше время совершить все необходимые действия, проявить волю, твердость, мужество.

Забастовку возглавляет Местный комитет Профсоюза СОЦПРОФ. Активисты Профсоюза обозначат себя нарукавными

полосками синих и белых цветов.

Что необходимо делать до начала забастовки и во время ее?

Участник забастовки должен соблюдать и выполнять следующие правила:

1. Независимо от того, является ли время начала забастовки его рабочим временем или временем отдыха, необходимо находиться на рабочем месте в 05.30.
2. При прибытии на территорию ПАТП-3 необходимо подойти к активисту Профсоюза СОЦПРОФ (с сине-белой повязкой) и получить инструкции по своим действиям.
3. Выполнять только ту работу, которая необходима для обеспечения жизнедеятельности предприятия с обязательным информированием активистов Профсоюза СОЦПРОФ и получением разрешения.
4. При прибытии на предприятие необходимо пройти предрейсовый медицинский контроль и получить путевой лист.
5. Присоединяться к участникам митинга протеста на территории предприятия и находится там до окончания забастовки.
6. После окончания забастовки выходить на маршрут.
7. В период проведения акции не вступать в дискуссии и споры с представителями Администрации и "прикорюченными" рабочими (штрейкбрехерами).
8. При активных попытках "разговорить" Вас послать надежных людей к представителям СОЦПРОФ или еще дальше.
9. При возникновении вопросов или трудностях немедленно обращаться к представителям Профсоюза за консультациями.
10. Бесприкосновенно выполнять все распоряжения организаторов акции, должностных лиц Профсоюза.
11. Не пытаться агитировать к прекращению работы тех работников ПАТП, кто не присоединился к забастовке, особенно в присутствии представителей администрации предприятия и "прикорюченных" рабочих (штрейкбрехеров).
12. Немедленно информировать активистов Профсоюза СОЦПРОФ о появлении на предприятии посторонних лиц, агитирующих за прекращение забастовки.
13. Немедленно информировать активистов Профсоюза СОЦПРОФ о всех происшествиях, которые могут повлиять на ход забастовки.

Участнику забастовки категорически ЗАПРЕЩАЕТСЯ:

1. Не выполнять и нарушать вышеперечисленные Правила и рекомендации.

2. Применять и распылять слезоточивые вещества.

3. Включать промышленное оборудование и заводить двигатели автобусов во избежание провокационных действий участников забастовки и ее прерывания.

4. Во время проведения акции в свое рабочее время отлучаться с территории ПАТП во избежание обвинений в нарушении трудовой дисциплины.

Местный комитет профсоюзной организации СОЦПРОФ

Четко знать свои действия должны и активисты профсоюза и его председатели.

ИНСТРУКЦИЯ

Председателю и членам МК СОЦПРОФ предприятия по организации и проведению одночасовой предупредительной забастовки работников

Основные задачи Председателя и членов МК СОЦПРОФ:

- обеспечить максимально возможную явку свободных от работы в этот день работников предприятия на момент начала акции в ПАТП-3 через активную агитацию.

- обеспечить твердый ОТКАЗ водителей от выезда на маршруты города в установленное время через оказание им всевозможной моральной поддержки в самый трудный период начала забастовки.

- активно пресекать все возможные действия начальников по принуждению водителей автобусов к участию в забастовке.

Что необходимо иметь Председателю и членам МК СОЦПРОФ при проведении забастовки:

- удостоверение должностного лица Профсоюза СОЦПРОФ.
- план проведения забастовки.
- данную Инструкцию и инструкции для участников забастовки.
- нарукавные повязки "СОЦПРОФ" достаточного количества.
- мегафон с запасными батарейками.
- плакаты-призывы.
- Проект Решения участников митинга на территории предприятия.

Рекомендуемый порядок действий Председателя и членов МК

СОЦПРОФ предприятия по организации и проведению забастовки:

1. Председателю и членам МК СОЦПРОФ прибыть на предприятие в вечер предыдущего дня или с первыми дежурными автобусами утром к началу приезда водителей автобусов ранним "выходом", развернуть в месте приезда плакаты-призывы и работу с мегафоном.

Предусмотреть все возможные непредвиденные обстоятельства, которые могут помешать прибытию на предприятие.

2. Выбрать на предприятии место проведения митинга работников таким образом, чтобы:

- при попытках водителей-штрайкбрехеров все-таки выехать на маршруты города им приходилось бы ехать через коридор возмущенных участников митинга (рядом с выездными воротами).

- место проведения митинга хорошо просматривалось на территории.

3. Встать на выбранном месте и с помощью мегафона призывать прибывших и прибывающих работников предприятия к участию в митинге.

4. Переместить группу поддержки проведения забастовки из других профорганизаций с места встречи прибывающих утром работников предприятия к месту у ворот ПАТП.

5. Обеспечить фиксацию номеров автобусов и фамилий водителей - штрайкбрехеров, которые все-таки сделают попытку покинуть территорию предприятия.

6. При появлении на предприятии представителей Марии города и иных должностных лиц, которые выразят готовность решить немедленно имеющиеся проблемы, начать с ними переговорный процесс, не прерывая течение забастовки, до подписания Соглашения, которое, кроме удовлетворения требований, должно содержать:

- гарантии юридической неприкосновенности участников забастовки и активистов Профсоюза, как непосредственно после окончания акции, так и в последующее время.

- гарантии оформления времени участия в ЗАБАСТОВКЕ экипажей автобусов и других работников в размере среднемесячного заработка.

7. В период проведения митинга на предприятии периодически

доводить до его участников следующую информацию:

- о законности проведения односторонней предупредительной забастовки;
- об уголовной ответственности должностных лиц предприятия за их действия по принуждению работников к отказу от участия в проведении забастовки;
- о требованиях работников предприятия, привяты на собраниях коллектива и в его подразделениях;
- о штрафбракерах, их подлой сущности, и огромном вреде, который они наносят рабочему движению;
- о ситуации в профсоюзном движении в городе на пассажирском транспорте;
- о перспективах решения социально-трудовых и социально-экономических проблем работников пассажирского транспорта.

8. Во время проведения митинга поставить на голосование проект Резолюции участников по решению их проблем. Принять требования к администрации предприятия, Комитету по транспорту и Мэрии города.

9. После наступления контрольного времени объявляет одностороннюю предупредительную забастовку, побуждая всех ее участников и сделать распоряжение о прекращении забастовки и возобновлении работы.

10. В период проведения забастовки строго соблюдать время ее начала и окончания, во избежание возможных осложнений после ее проведения.

11. После окончания забастовки встретиться с представителями администрации и обсудить с ними возможные последствия ее проведения.

**Председатель Новосибирского городского
Профсоюза водителей и рабочих пассажирского
транспорта СОЦПРОФ**

Кроме изложенного в этих инструкциях необходимо так же обеспечить постоянную телефонную связь организаторов забастовки с дежурным по региональному Координационному Совету, привлечь СМИ и подготовить специальное сообщение для прессы о ходе и итогах забастовки.

Примерно по такому же сценарию проводятся в СОЦПРОФ все забастовки. Опыт их проведения показал, что

узнав о такой тщательной подготовке к забастовке, поняв ее реальность и решимость организаторов, директор идет на компромисс, не дожидаясь ее начала.

Я член местного комитета свободного профсоюза работников Трамвайно-троллейбусного управления ТТУ. Нам на три месяца задержали зарплату и мы хотели провести забастовку. Но по местному телевидению сделали сообщение о готовящейся забастовке, нас назвали рвачами, которым безразлично, что горожане останутся без транспорта. Как быть в такой ситуации?

Это большая проблема, но и из нее есть выход. Прежде всего, большинство из тех, кто пользуется городским транспортом это те же рабочие, которые сочувствуют вам. В отличие от тех, кто хает вас по телевизору - они ездят не на троллейбусах. Кстати, если работник опоздает на работу из-за забастовки транспортников, то он это будет уважительная причина опоздания за которое не последует взыскание.

Тем не менее следует уважать личные интересы горожан и свести к минимуму их неудобства. Для этого можно посоветовать включить в требования забастовщиков такие, которые понравятся горожанам. Например, введение новых маршрутов и отмену коммерческих рейсов. Не следует так же начинать забастовку в выходные дни, т.к. это ударит не по работодателям, а по простым людям. Кроме того не стоит проводить забастовку всего транспорта одновременно, профсоюз должен принять решение о том, что во время забастовки электротранспорта будет продолжаться движение автобусов или наоборот.

Все эти решения профсоюза необходимо довести до сведения горожан через СМИ, если это получится, или листовками, расклеивая их на остановках и в салонах троллейбусов.

«Решать вопросы путем разумного компромисса»

ПИКЕТЫ НЕ НУЖНЫ... МЭРИЯ ИСПУГАЛАСЬ



ДРУЗЬЯ! УГРОЗ!

ТОЛЬКО ЧТО В МЭРИИ ЗАКОНЧИЛИ ПЕРЕГОВОРЫ С УЧАСТИЕМ С ОБЕИХ СТОРОН:

- Мэр ГОРОДА,
- НАЧАЛЬНИК УПРАВЛЕНИЯ ОБЩЕСТВЕННЫХ И НАЛОГОВОЙ ЭКОНОМИКИ Мэрии
- ПРЕДСЕДАТЕЛЬ Комитета ПО ТРАНСПОРТУ Мэрии,
- С ДРУГОЙ СТОРОНЫ:
- ПРЕДСЕДАТЕЛЬ Местного комитета СОЦПРОФ ПАТЭ-3 Гриванского в.
- ПРЕДСЕДАТЕЛЬ Местного комитета СОЦПРОФ ПАТЭ-4 Басуев в.
- ПРЕДСЕДАТЕЛЬ Местного комитета СОЦПРОФ ПАТЭ-10 Колодищев в.
- ПРЕДСЕДАТЕЛЬ Местного комитета СОЦПРОФ Трам. "Октябрьское"
- Строгачевской И.Е.
- ПРЕДСЕДАТЕЛЬ Новоисаковского городского Профсоюза СОЦПРОФ
- Ташмашев Г.Г.

ПОДПИСАНО ИТОГОВОЕ СОГЛАШЕНИЕ. ОНО ВЫДАЧАТ В СВОЕЙ РАБОЧЕЙ ОБЛАСТИ.

ТАКЖЕ:

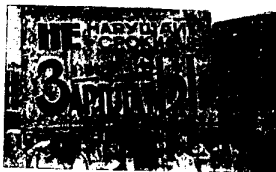
- Профсоюз СОЦПРОФ
- НЕ ПРОСНУТЬ ПИКЕТЧИКАМИ Мэрию 20.03.96.
- ОТКАЗАТЬСЯ ОТКАЗАТЬ РАБОТУ ПАСАЖИРОВЫМ ПИКЕТЧИКАМ.
- Мэрия ГОРОДА
- ДО 21.03.96. ПОЛУЧИТЬ ЗАЯВКУ ПО ВЫПЛАТЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ЗА ЯНВАРЬ МЕСЯЦ.
- ПРИ ЗАДЕРЖКЕ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ЗА ФЕВРАЛЬ МЕСЯЦ ПРОВЕСТИ СОСТОЯТЕЛЬНОСТЬ КОНСТАТАЦИИ С ПРИНТИМ НЕКОЛОДОВЫМ РЕШЕНИЕ
- СОГЛАШЕНИЕ ПОДПИСАНЫ:
- Мэр города
- НАЧАЛЬНИК УПРАВЛЕНИЯ ОБЩЕСТВЕННЫХ И НАЛОГОВОЙ ЭКОНОМИКИ ГОРОДА
- ПРЕДСЕДАТЕЛЬ Комитета ПО ТРАНСПОРТУ Мэрии
- ПРЕДСЕДАТЕЛЬ Новоисаковского городского Профсоюза СОЦПРОФ Ташмашев Г.Г.

ИТАК ... ИМЕЮЩИЕ ВЫСТУПИЛИ СОВЕРШЕННО ОДИНУЮ СЛОВА ...

ТРЕБОВАНИЕ И РЕШЕНИЕ РАБОТНИКОВ ПАТЭ-3, ПАТЭ-4, ПАТЭ-10 ЗАСТАВЛЯЮТ ГОРОДСКИЕ ВЛАСТИ ВЫПЛАТИТЬ ЗАДЕРЖАННУЮ ЗАРАБОТКУ И НАМЕРЫ НА ПРИНТИМ НЕКОЛОДОВЫМ И ОДИНУЮ ОРГАНИЗОВАТЬ КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДЕЙСТВИЯ ВЛИТЕ Профсоюза СОЦПРОФ ОКАЗАЛОСЬ ВНЕШНЕ ДОСТАТОЧНЫМ, ЧТОБЫ МЭРИЯ ПЕРВА НА УСТУПИЛ И СОГЛАСИЛИ ВОЗВРАЩАТЬ СВОИ ВОЛНЫ ПЕРВА НАМ...

ДРУЗЬЯ! ВСТУПАЙТЕ В НОВЫЕ ПРОФСОЮЗЫ РОССИИ «» «» «» «» СОЦПРОФ!

ВАМ НЕОБХОДИМ ОДИНОВИДНЫЙ И НЕЗАВИСИМЫЙ ОТ АДМИНИСТРАЦИИ ПРОФСОЮЗ СОЦПРОФ! НАМ НЕОБХОДИМ ВАША ПОДДЕРЖКА!
СЕГОДНЯ ТОЛЬКО ПРОФСОЮЗ СОЦПРОФ - ЭТО ГАРАНТИЯ ВЫЖИВАНИЯ В УСЛОВИЯХ "ДИКОГО" КАПИТАЛИЗМА.



КОММУНИСТИЧЕСКИЙ СОВЕТ

Городской Профсоюз
Водителей и транспортистов
СОЦПРОФ - это объединение
НЕОПРЕДЕЛЕННЫЙ СОВЕТ

Профсоюз должен так же принести извинения горожанам за неудобства, которые причиняются им по вине городских властей.

Есть еще один способ контратаки на городские власти в случае забастовки водителей. Это применение Закона РФ "О защите прав потребителей". Действительно, те пассажиры, которые приобрели месячные проездные билеты, не могут ими воспользоваться из-за того, что городские власти нарушили КЗоТ, не выплачивая зарплату водителям, что явилось причиной забастовки. Если одновременно с забастовкой водителей общество защиты прав потребителей подаст беспроигрышный иск в суд о возмещении потерь тысячам владельцев проездных билетов, то мэрия очень быстро найдет деньги на зарплату водителям. То же самое можно делать и во время забастовок из-за задержки зарплаты врачам и учителям, т.к. образование и здравоохранение являются услугами, гарантированными государством. Кстати, мы уже учредили "Общероссийскую общественную организацию защиты прав потребителей "СОЦПРОФ".

На нашей фабрике не выплачивали зарплату четыре месяца. У нас есть свободный профсоюз, который объявил о проведении собрания для принятия решения о забастовке. Но за два дня до собрания наши работники столкнулись с замдиректора и потребовали от него заработанных денег, что бы купить детям еды. А он заявил, что дескать, нет денег - не надо рожать. Нашему возмущению не было предела и все работники трех основных цехов прекратили работу. Директор подал в суд и назвал виновниками незаконной забастовки тех 12 женщин, которые говорили с его замом в коридоре и собираются их уловить.

Как нам защитить их?

Подобный случай был в начале 1996 года на Первом Московском часовом заводе. Там тоже вспыхнула забастовка, к которой призывал, но не успел объявить местный комитет СОЦПРОФ. Дирекция объявила организаторами якобы незаконной забастовки 32 сборщицы. Однако в суде представители СОЦПРОФ доказали, что именно наш профсоюз готовил забастовку и местный комитет выносил решение о ее начале именно в тот день, когда она и началась. И суд изменил ответчика, признав организаторами забастовки не тех 32 женщин, с которыми хотела расправиться администрация в наказание всем остальным, а местный комитет СОЦПРОФ. Женщины спокойно вздохнули и вернулись в цех, а профсоюз продолжил судебное разбирательство.

И дело не только в том, что члены профсоюзного комитета надежно защищены законом от преследований администрации, а в том, что одной из важнейших задач профсоюза является именно принятие на себя ответственности за коллективные действия работников и освобождение от ответственности простых рабочих.

Кроме того, если администрация все-таки уволит кого-то из работников, не являющихся членами выборного органа профсоюза, то сильный свободный профсоюз обязательно проведет еще одну забастовку с требованием восстановления уволенных. Такой случай был, например, в Липецком предприятии электротранспорта в марте 1997 года. После решения облсуда о признании незаконной забастовки водителей троллейбусов администрация уволила 10 человек. Местком СОЦПРОФ принял решение о продолжении забастовки до восстановления уволенных и через три дня они были возвращены на работу.

Для свободного профсоюза недопустимо, что бы пострадал кто-то из рядовых членов профсоюза или простой рабочий, который поверил в свободный профсоюз и доверил ему свои жизненные интересы!

Наш местком объявил забастовку из-за полугодовой задержки зарплаты. Завод стоит уже месяц, некоторое оборудование выходит из строя, директор дал нам все документы: денег и правда нет, а возможные заказы могут уйти. Рабочие колеблются и готовы по одиночке выходить на работу, но боятся, что их назовут штрейкбрехерами, но если местком просто прекратит забастовку, не добившись ничего, профсоюз потеряет авторитет. Как нам быть?

Действительно, самое сложное в забастовке это ее прекращение. В той тупиковой ситуации, которая сложилась у вас, можно пойти путем подписания соглашения с директором о прекращении забастовки, но при выполнении им некоторых условий. Например, что гасится долг по зарплате не сразу за все время, а только за один или два месяца и что время забастовки оплачивается ее участникам либо как простой не по вине работника, либо полностью. Директор скорее пойдет на такое соглашение, т.к. завод может лишиться будущих заказов.

Мы провели забастовку и администрация согласилась выполнить наши требования. Как сделать так, чтобы нас не обманули?

Необходимо по итогам забастовки подписать с администрацией соглашение. В соответствии с ст.12 Федерального Закона "О порядке разрешения коллективных трудовых споров": "Соглашение, достигнутое сторонами в ходе разрешения коллективного трудового спора, оформляется в письменной

форме и имеет для сторон обязательную силу."

В качестве образца приведем текст соглашения, подписанного после десятидневной забастовки, проведенной СОЦПРОФ на двух предприятиях пассажирского автотранспорта (ПАТП) Новосибирска в мае - июне 1997 года:

СОГЛАШЕНИЕ

по разрешению коллективного трудового спора в защиту индивидуальных прав работников ПАТП-3 и ПАТП-10 между Департаментом транспорта, связи и дорог Марии Новосибирска, Управлением пассажирских перевозок Марии, администрациями муниципальных предприятий "ПАТП-3" и "ПАТП-10" - с одной стороны и координационным советом Новосибирского регионального союза СОЦПРОФ и местными комитетами СОЦПРОФ "ПАТП-3" и "ПАТП-10", с другой стороны.

В целях урегулирования коллективного трудового спора стороны пришли к соглашению о нижеследующем.

Департамент транспорта, связи и дорог, Управление пассажирских перевозок Марии, администрации муниципальных предприятий "ПАТП-3" и "ПАТП-10" обязуются:

1. Заработную плату за февраль, март месяцы т.г. выдать участникам коллективного трудового спора в срок до 10 июня т.г., начав их выдачу с 06.06.97.

2. Заработную плату за апрель выдать в срок до 30 июня т.г.

3. Не применять к участникам коллективного трудового спора мер дисциплинарного воздействия. Не переводить (не переводить) их на другую работу, другое место работы, другой автобус без согласия работника.

4. Администрации предприятий "ПАТП-3" и "ПАТП-10" корректируют баланс рабочего времени участников коллективного трудового спора за май и июнь 97 г. с начислением заработной платы в соответствии с действующим положением об оплате труда.

5. Не обращаться в суд с заявлением и не инициировать такого обращения прокуратурой о признании коллективного трудового спора незаконным.

Координационный совет НРС СОЦПРОФ и местные комитеты СОЦПРОФ МП "ПАТП-3" и МП "ПАТП-10" обязуются прекратить коллективный трудовой спор после начала выдачи заработной платы за февраль 1997 года.

В случае нарушения (невыполнения) настоящего Соглашения работники МП "ПАТП-3" и МП "ПАТП-10" вправе возобновить свою акцию разрешения коллективного трудового спора.

За невыполнение настоящего Соглашения стороны несут ответственность в соответствии со статьей 21 Федерального Закона "О порядке разрешения коллективных трудовых споров", а также в соответствии с другими нормами законодательства Российской Федерации.

Дополнение:

Порядок выдачи отпускных средств за апрель-май 1997 года устанавливается дополнительным соглашением в предприятиях.

Подписи представителей Марии, директоров ПАТП, председателей МК и РС СОЦПРОФ

ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

Еще в начале 90-х годов я был избран в совет трудового коллектива. Сначала наш совет собирался довольно регулярно, но после 92 года он практически перестал действовать. Но формально его никто не отменял. Когда у нас возникли подозрения, что администрация неправильно расходует средства предприятия, я попытался получить информацию об этом, пользуясь своим положением члена СТК. Но в бухгалтерии меня подняли на смех, сказали, что СТК давно отменен. Тогда мы с моими товарищами решили подать иск в суд на директора. Но судья у нас их не приняла, сказала, что это не относится к трудовому спору. Но что тогда относится к трудовому спору? Что это такое - трудовой спор?

Под трудовым спором, в соответствии со ст.201 КЗоТ РФ, понимаются не урегулированные разногласия между работником организации и ее администрацией по вопросам при-

нения законодательных и иных нормативных актов о труде, коллективного договора и других соглашений о труде, а также условий трудового договора (контракта)

Кроме индивидуального трудового спора в российском законодательстве применяется понятие коллективного трудового спора. В соответствии со ст.2 Федерального Закона "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" "Коллективный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работниками и работодателями ... по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений по вопросам социально-трудовых отношений".

Таким образом, если строго исходить из законодательных определений, то непредоставление информации администрацией организации представителю работников (а СТК - это выборный представительный орган) собственно к трудовому спору не относится.

Если бы речь шла о непредоставлении информации профсоюзному органу, то можно было бы говорить о нарушении прав профессиональных союзов и на этом основании обращаться в суд. Следовательно, для того, чтобы получить интересующую информацию о расходовании средств организации, необходимо, во-первых, создать профсоюзную организацию и пользоваться правами, предоставленными законом профсоюзу, а во-вторых, возбудить процесс ведения коллективных переговоров и уже затем, пользуясь положениями ст.7 Закона Российской Федерации "О коллективных договорах и соглашениях", получать всю необходимую информацию. В этом случае отказ администрации выполнить требование о предоставлении такой информации, уже можно рассматривать

как начало процедуры коллективного трудового спора.

Наш профком, членом которого я являюсь, недавно вступил в конфликт с директором. Мы не дали согласие на увольнение работника. Тогда директор приказал снять у нас телефон и фактически лишил связи с городом и с нашими профсоюзными органами. Мы ему пригрозили, что подадим на него в суд. А он ответил, что ему это до лампочки, потому что отношения с профсоюзом не предмет трудового спора. Прав ли он? И какие вообще бывают трудовые споры?

Вообще говоря, конфликтные отношения администрации и профсоюза как представителя работников действительно не подпадают под те определения трудового спора, которые имеются в российском законодательстве.

В то же время, действия директора явно подпадают под понятие - воспрепятствование законной деятельности профсоюзов. Поэтому именно на таком основании есть полный резон подавать на директора в суд. Тем более, что российское законодательство однозначно требует от администрации организаций обеспечения нормальных условий деятельности профсоюзов, а к этим нормальным условиям в соответствии со ст.233 КЗоТ относится бесплатное предоставление соответствующим выборным профсоюзным органам необходимых помещений со всем оборудованием, освещением, отоплением, уборкой и охраной для работы самого выборного органа и для проведения собраний работников. Кроме того в соответствии с той же статьей профсоюзному органу должны быть бесплатно предоставлены в пользования транспортные средства и средства связи, в том числе и телефон.

Таким образом в создавшейся ситуации необходимо подавать в суд исковое заявление о воспрепятствовании законной

деятельности профсоюза.

Кроме того в соответствии с ст. 19 Закона "О профсоюзах..." профсоюзы вправе контролировать исполнение работодателями трудового законодательства и требовать устранения выявленных нарушений. Следовательно, если профсоюз требует от администрации выполнения ст. 233 КЗоТ и эти требования выдвинет в порядке, определяемом Законом "О порядке разрешения коллективных трудовых споров", то начнутся предусмотренные этим законом процедуры, вплоть до забастовки.

Для того, что бы директор не клал под сукно требования профсоюза, в том же порядке надо выдвигать и требования правовой и технической инспекции труда профсоюзов.

У нас на предприятии недавно прошло сокращение штатов. Директор сделал это с явным нарушением закона. Но когда мы обратились в суд, там нам ответили, что сначала это должна рассмотреть комиссия по трудовым спорам на предприятии. У нас такой комиссии никогда не было, да директор и не даст возможности ее создать. А суд без нее иск не принимает. Как должны решаться на предприятии трудовые споры?

В данном случае суд не прав. В соответствии со ст.210 КЗоТ РФ "Непосредственно в районных (городских) народных судах рассматриваются трудовые споры по заявлениям: работников предприятий, учреждений, организаций, где комиссии по трудовым спорам не избираются или почему-либо не созданы; работников о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора (контракта), об изменении даты и формулировки причины увольнения, об оплате за время вынужденного прогула или

выполнения нижеоплачиваемой работы;..."

Таким образом по вопросам незаконности увольнения, несоблюдения порядка увольнения и тому подобным суд был обязан принять искивые заявления вне зависимости от того, рассматривался этот вопрос КТС в организации или нет.

Кроме того, на практике нередки случаи, когда комиссия по трудовым спорам в организации избиралась весьма формально, на конференции, созванной по инициативе администрации и с представительством делегатов, не избранных в коллективах работников, а фактически назначенных. Понятно, что созданная таким образом комиссия будет в первую очередь отстаивать не интересы работников, а интересы администрации. В этом случае работник должен все-таки подать заявление в КТС, зарегистрировать его прием и после отказа в его удовлетворении или через 10 дней после подачи заявления, если оно не рассматривалось, обращаться в суд.

В тех же случаях, как в нашем примере, когда КТС в организации просто нет, то и все другие трудовые споры рассматриваются непосредственно в суде, но необходима справка от администрации о том, что на предприятии КТС не образована.

Следовательно, после отказа в суде в приеме искового заявления необходимо обратиться в суд более высокой инстанции для отмены этого определения.

Условия труда у нас в цеху совершенно невыносимые. У нас красивый цех на текстильной фабрике, сплошные вредные испарения, дышать невозможно. Сколько мы ни говорили главному инженеру об этом, ничего не делается. Тогда мы решили объявить забастовку. Но как только об этом узнали, к нам приехал государственный правовой инспектор труда, сказал,

что нам нельзя сразу объявлять забастовку, что нужно сначала провести переговоры с работодателем. Но мы ведь постоянно говорили с главным инженером. Это разве не переговоры? Как нам правильно решить такой коллективный трудовой спор?

Процедура разрешения коллективного трудового спора подробно детализирована в Федеральном Законе "О порядке разрешения коллективных трудовых споров".

В соответствии со ст.2 указанного Федерального Закона "Коллективный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работниками и работодателями ... по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений по вопросам социально-трудовых отношений". В данном случае речь идет о вредных условиях труда, что однозначно подпадает под определение коллективного трудового спора.

Однако, просто разговоры с главным инженером или информирование его о том, что в цеху очень плохие условия труда - это еще не ведение переговоров с точки зрения закона. Для того, чтобы правильно разрешить коллективный трудовой спор, работники сначала должны четко сформулировать в письменном виде свои требования к работодателю. В соответствии со ст.3 Закона эти требования формулируются на общем собрании или конференции коллектива работников всей организации, в нашем случае - коллектив работников цеха должен инициировать такое собрание. Если же есть на фабрике оформленная профсоюзная организация, то эти требования могут быть сформулированы Местным комитетом профорганизации без обязательного собрания и в интересах работников только одного цеха.

После того, как требования работников сформулированы и оформлены в письменном виде, они передаются работодателю, который обязан ответить на них в письменной форме в течение трех дней.

Только в том случае, если работодатель ответил отказом на все или часть требований работников или не ответил в установленный законом срок, начинается процедура коллективного трудового спора.

В этом случае закон предписывает вначале провести примирительные процедуры в соответствии со ст.5. Наиболее распространенной и обязательной формой примирительных процедур является примирительная комиссия, которая создается на равноправной основе представителями работников и представителями работодателя в соответствии со ст.6 того же Закона. Примирительная комиссия рассматривает требования работников по существу, решения в примирительной комиссии принимаются по согласованию сторон комиссии. Если комиссия не сумела снять все противоречия между работниками и работодателем, то коллективный трудовой спор развивается дальше.

По требованиям работников, не решенным в примирительной комиссии, могут быть проведены переговоры с участием посредника или проведен трудовой арбитраж. Обязательной является одна из этих процедур по выбору сторон спора. Однако обе эти формы не получили в России пока широкого распространения, в частности из-за того, что решения трудового арбитража имеют для сторон обязательную силу только в том случае, если стороны предварительно договорились об этом. Таким образом сама идея трудового арбитража оказывается выхоленной.

Только после того, как проведены две или три примири-

тельные процедуры в соответствии с Федеральным Законом "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" работники имеют право на забастовку. Так - по закону.

В то же время право признания или непризнания забастовки законной принадлежит только суду. До тех пор, пока работодатель не обратился в суд с иском о признании забастовки незаконной и пока суд не вынес решения по этому иску о признании забастовки незаконной - до тех пор никто не вправе называть объявленную даже с нарушениями правил забастовку незаконной. Еще раз повторим - право признания забастовки законной или незаконной принадлежит только суду. Следовательно, работники могут объявить забастовку по своим требованиям даже не вполне в строгом соответствии с требованиями указанного Федерального Закона. Только через десять дней после того, как областной суд признает забастовку незаконной, а Верховный суд, рассмотрев вашу кассационную жалобу, оставит в силе это решение - вот тогда работники обязаны ее прекратить, а работодатель получает право наказать тех, кто не выйдет на работу.

Профсоюзные организации СОЦПРОФ имеют большой опыт проведения забастовок и пришли к выводу, что забастовки делятся не на законные и незаконные, но на выигранные и не-выигранные.

Раньше, при советской власти, если у меня возникал спор с мастером или начальником цеха, я шел в партком и все разногласия быстро снимались: начальника вызывали в партком, песочили его там по первое число и все было в порядке. Теперь никаких парткомов нет. Если что не так, мне говорят: надо обращаться в суд. Но ведь по каждому поводу в суд не набегашься, да и вопросы там быстро не решат. Как

мне все-таки разрешать свои споры с начальством, не прибегая к суду?

В соответствии с российским законодательством индивидуальные трудовые споры могут быть разрешены в досудебном порядке - через комиссию по трудовым спорам (КТС) в организации. Такие комиссии избираются на общем собрании работников в организациях, где число работников не менее 15 человек в соответствии со ст.203 КЗоТ РФ.

Статья 204 КЗоТ РФ определяет, что трудовой спор подлежит рассмотрению в КТС, если работник самостоятельно или с участием представляющей его интересы профсоюзной организации не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с администрацией.

В то же время КТС также не обеспечивает быстрого урегулирования разногласий, да и решения принимает, как правило, в пользу начальства, поэтому очень важно для работников иметь и другие механизмы разрешения трудовых споров с администрацией.

Наиболее эффективным таким механизмом может и должна быть профсоюзная организация, представляющая интересы работника. В организациях, где профсоюзы достаточно сильны и авторитетны, у профсоюзных органов (местных или профсоюзных комитетов) достаточно рычагов воздействия на администрацию для того, чтобы быстро и по существу урегулировать разногласия между работником и администрацией.

В тех же организациях, где профсоюзной организации нет или она слаба, работникам остается только рассчитывать на объективное беспристрастное рассмотрение своего спора в КТС или в судебном заседании. Поэтому самим работникам очень важно, чтобы в их организациях был действенный профсоюз. Но это возможно только в том случае, если прак-

тически все работники, возможно даже не являясь членами профсоюза, тем не менее оказывают ему свою поддержку в том или ином виде. И тогда администрация видит, что профсоюз авторитетен среди работников организации, и поэтому вынуждена считаться с мнением профсоюза.

Таким образом происходит взаимное влияние и помощь профсоюз своим авторитетом помогает работникам быстро решать свои проблемы и споры с работодателем, работники своей поддержкой укрепляют силу и влияние профсоюза.

Меня директор шибко обидел: дал мне выговор не за мою вину. Я ему объяснял, что он не прав, а он уперся, говорит: я своего приказа отменять не буду, хочешь - обращайся в суд. Я, конечно, в суд обращусь, потому что я прав. Но всех этих судебных правил я не знаю. Я пришел в юридическую консультацию, там мне говорят - пожалуйста, дадим тебе адвоката, и при этом заломили такую цену, что у меня аж в глазах потемнело. А кто может помочь мне в суде, кроме адвоката? Еще кто-нибудь может меня там представлять?

В соответствии со ст.226 КЗоТ РФ, ст.ст.11, 23 Федерального Закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" право представлять интересы работников в судах и других органах разрешения трудовых споров принадлежит профессиональным союзам.

Если работник является членом профсоюза, он может обратиться в местный или профсоюзный комитет своей организации, в правовую инспекцию труда своего профсоюза, в профсоюзную юридическую консультацию для того, чтобы ему оказали правовую помощь в отстаивании его прав и интересов.

Конечно, работник и не являясь членом профсоюза мо-

жет обратиться в профсоюзные органы за помощью, но в этом случае ему не обязательно будет оказана бесплатная юридическая помощь, поскольку все эти органы содержатся за счет профсоюзных средств, основным источником формирования которых - профсоюзные взносы. Поэтому профсоюзные органы оказывают бесплатную юридическую помощь своим членам, но они не обязаны и даже не вправе оказывать такую бесплатную помощь работникам, не являющимся членами профсоюза. При этом в некоторых зарубежных профсоюзах принято правило, что даже члены профсоюза могут получать бесплатную помощь только после того, как у них есть определенный профсоюзный стаж. В нашей стране такого правила не принято, а следовательно и юридической помощью члены профсоюзов могут пользоваться с момента приема в профсоюз. Поэтому работникам, конечно, выгодно своевременно вступать в профессиональные союзы, а если этого сделано не было, то такое положение целесообразно как можно быстрее поправить.

В суде представители работника от профсоюзов выступают по доверенности, которую выдает им соответствующим профсоюзный орган. При этом, как показывает практика, очень часто бывает так, что по сходным делам дипломированный юрист, не смотря на то, что он обладает, вообще говоря, высокой юридической квалификацией и берет достаточно высокую оплату своего труда, проигрывает дело, тогда как представитель профсоюза, представляющий интересы работника бесплатно, в такой же ситуации дело выигрывает. Это происходит потому, что дела по трудовым спорам имеют достаточно ярко выраженную специфику, которой в юридических учебных заведениях почему-то не обучают, но которой легко обучаются профсоюзные работники на практике, часто и плодотворно представляя интересы членов своих профсоюзов в судах.

Но еще важнее для работников быть членами профсоюза потому, что многие конфликтные вопросы могут быть решены непосредственно на предприятии, даже не доводя дело до суда. Когда работодатель знает о том, что в его организации действует сплоченный и сильный профсоюз, он будет стремиться не доводить дело до открытого конфликта, а если такой конфликт все-таки возник, то он будет стремиться урегулировать его непосредственно на предприятии.

Конечно, если конфликтует не член профсоюза, то администрация достаточно быстро найдет на него управу, но когда администрация знает, что за плечами работника стоит мощная профсоюзная организация - совсем другое дело. В этом случае директор трижды подумает, прежде чем всерьез пытаться укоротить такого рабочего.

У нас к директору скопилось много претензий. Мы сначала терпели, а потом решили не просто ворчать в курилке, а потребовать от директора, чтобы он к нам прислушался. Мы тогда собрались и все наши претензии написали на бумаге и директору отправили. Но уже пошел второй месяц, а директор как будто ничего не получал - ни ответа, ни привета. Мы тогда решили остановить работу. Но боимся, что он нас потом уволит. Как нам это правильно сделать, чтобы он не имел права нас за это преследовать? Ведь у нас сейчас можно бастовать?

Фактически, речь идет о разрешении коллективного трудового спора, тем более, что авторы вопроса уже начали процедуру разрешения коллективного трудового спора, сделав первый шаг - в соответствии со ст.3 Федерального Закона "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" "собрались", т.е. провели собрание или конференцию предста-

вителей, сформулировали и письменно изложили свои требования к администрации предприятия.

Однако, администрация не пошла по предусмотренному законом пути - она должна была письменно ответить на требования работников в трехдневный срок в соответствии со ст.4 указанного Федерального Закона. Таким образом налицо все признаки коллективного трудового спора.

Теперь для его разрешения, если действовать по предусмотренной законом процедуре, должна быть на равноправной основе создана примирительная комиссия, которая и должна рассмотреть требования работников по существу.

Однако, исходя из действий директора предприятия, у работников есть серьезные и обоснованные опасения, что эта процедура не будет соблюдаться. В этом случае можно действовать двумя путями: первый - это подать в суд исковое заявление на директора по поводу его уклонения от коллективных переговоров по разрешению коллективного трудового спора; второй - действительно, как и настроены работники, объявить забастовку. При этом забастовка не может быть признана незаконной, так как со стороны работников были проделаны действия в соответствии с Федеральным Законом "О разрешении коллективных трудовых споров".

Тем не менее у работников есть опасения, что при забастовке они будут подвергнуты наказанию со стороны администрации, вплоть до увольнения. Эти опасения напрасны, так как, во-первых, действует ст.18 Закона, в соответствии с которой участие в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины, а следовательно работники не могут быть подвергнуты никаким дисциплинарным взысканиям со стороны администрации, а тем более - увольнению за участие в забастовке, а во-вторых, ст.19 того же Зако-

на запрещает локауты - увольнение по инициативе работодателя работников в связи с коллективным трудовым спором.

В конце января мы в нашем профкоме проводили заседание - собрались объявить забастовку из-за задержки заработной платы. Мы собирались действовать в соответствии с законом о коллективных трудовых спорах. Но к нам на заседание пришел начальник отдела кадров и сказал, чтобы мы оставили эту затею, потому что зарплата - это вещь индивидуальная, а поэтому не подпадает под этот закон, а значит бастовать по этому поводу нельзя. Мы посмотрели в закон - действительно, там написано, что защита индивидуальных прав это не предмет этого закона. Так что же, выходит по всякой ерунде бастовать можно, а по зарплате - нельзя? Чуть какая-то получается.

Действительно, в части 3 статьи 1 Федерального Закона "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" записано, что "Разрешение коллективных трудовых споров, возникающих в связи с коллективной защитой индивидуальных трудовых прав работников, не является предметом настоящего Федерального закона".

Также справедливо и то, что невыплата или несвоевременная выплата заработной платы - это есть нарушение индивидуальных трудовых прав работников.

Однако из этого делаются абсолютно неверные выводы!

Ни этот, ни какой другой закон не запрещают работникам бастовать в случае невыплаты или несвоевременной выплаты заработной платы. Единственное, что утверждается - это то, что разрешение таких коллективных споров проходит по другой процедуре. Но поскольку в трудовом законода-

тельстве пока не содержится другой процедуры, а статья 37 Конституции РФ дает право всем работникам защищать свои индивидуальные и коллективные трудовые права вплоть до забастовки, следовательно, в этом случае процедура выбирается самими участниками этого коллективного трудового спора самостоятельно. А значит, в случае задержки выплаты заработной платы забастовка может быть объявлена сразу, без прохождения каких-либо примирительных процедур. При этом, поскольку процедура проведения такой забастовки не описана в законодательстве, то такая забастовка не может быть признана незаконной по процедурным положениям.

Таким образом, запись в законе о том, что коллективные трудовые споры по поводу коллективной защиты индивидуальных прав работников не есть предмет Федерального Закона "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" не усложняет, а наоборот упрощает проведение забастовок в таких случаях.

В законе о разрешении коллективных трудовых споров сказано, что перед объявлением забастовки должна обязательно пройти примирительная комиссия, трудовой арбитраж и тому подобное. А бывают ли случаи, когда забастовка может быть объявлена сразу, без прохождения всех этих процедур?

Да, бывают. Это относится к забастовкам, связанным с коллективной защитой индивидуальных трудовых прав, поскольку в ч.3 ст.1 Федерального Закона "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" сказано, что "Разрешение коллективных трудовых споров, возникающих в связи с коллективной защитой индивидуальных трудовых прав работников, не является предметом настоящего Федерального закона". Таким образом, эти забастовки проводятся по другой

процедуре, которая пока не описана в том или ином законе, относящемся к трудовому законодательству.

Защитой индивидуальных трудовых прав может быть забастовка из-за задержки зарплаты, за восстановление уволенных рабочих активистов.

Желая наказать участников забастовки, работодатель оповещает сотрудников (вывешивается объявление!) о сокращении штатов ("неудобных" людей). Объявление появляется 25 февраля со ссылкой на 1.01.97. (т.е. на начало финансового года). Законно ли это? Каковы в этом случае действия профсоюза?

Очевидно, что такие действия работодателя абсолютно незаконны. При такой ситуации совершенно не выдержан порядок высвобождения работников в связи с сокращением штатов или численности организации.

Во-первых, в соответствии со ст.35 КЗоТ РФ работники по сокращению штатов могут быть уволены только с предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа. Как видно из формулировки вопроса, такого согласия в нашем случае получено не было.

Во-вторых, в соответствии со ст.40-2 КЗоТ работники о предстоящем высвобождении предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца. Очевидно, что поскольку объявление появилось 25 февраля со ссылкой на 1 января, то этот двухмесячный срок также не выдержан.

В этом случае профсоюзной организации надо потребовать от администрации предприятия отмены незаконных приказов и объявлений. Если же администрация на это не идет, то профсоюз, конечно, должен обратиться в суд, который вне всякого сомнения восстановит всех незаконно уволенных работников.

Могут ли быть уволены, сокращены или каким-то образом наказаны сотрудники учреждения в период, когда забастовка приостановлена?

Работники, участвовавшие в забастовке, могут быть подвергнуты дисциплинарным взысканиям только в соответствии со ст.22 Федерального Закона "О порядке разрешения коллективных трудовых споров", то есть только в том случае, когда забастовка была признана судом незаконной, но не была прекращена, а продолжалась.

Во всех остальных случаях действует ст.18 указанного Федерального Закона, в которой прямо указывается, что "Участие работника в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания расторжения трудового договора...". Более того, в той же статье говорится: "Запрещается применять к работникам, участвующим в забастовке, меры дисциплинарной ответственности...".

Таким образом, закон запрещает как-либо наказывать работников, участвующих в текущих забастовках. Тем более не может быть применено никаких наказаний к работникам, если забастовка приостановлена.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР (КОНТРАКТ), КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Раньше, при Советской власти я, когда приходил устраиваться на работу, писал заявление о приеме на работу, и этого было достаточно. Недавно я устраивался на работу в одно предприятие, где от меня потребовали, чтобы я подписал трудовой договор аж на семи страницах. В этом документе основ-

ное место занимали мои обязанности: что я должен делать и за что директор может меня наказать. Но в нем не было ни слова о моих правах. А что вообще должно входить в трудовой договор?

В соответствии со ст.15 КЗоТ РФ "Трудовой договор (контракт) есть соглашение между трудящимся и предприятием, учреждением, организацией, по которому трудящийся обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а предприятие, учреждение, организация обязуется выплачивать трудящемуся заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон". Таким образом закон регламентирует только самые общие вопросы содержания трудового договора. При этом предполагается, что на предприятии заключен коллективный договор, в котором детализируются и конкретизируются все вопросы, связанные с трудовыми отношениями на данном предприятии. Если же такой коллективный договор не заключен, то предполагается, что эти вопросы оговариваются в индивидуальном трудовом договоре, который по новой моде называется контрактом.

В соответствии со ст.18 КЗоТ трудовой договор заключается в письменной форме, однако, если работник фактически приступил к работе даже без заключения письменного договора, то это приравнивается к заключению договора.

В соответствии со ст.5 КЗоТ трудовой договор не может ухудшать положение работника по сравнению с нормами, закрепленными в законодательстве, поэтому, если работнику предлагают при приеме на работу подписать достаточно развернутый документ, как в нашем случае, то бывает целесооб-

разно внимательно с ним ознакомиться и посмотреть на соответствие законодательству о труде. Еще лучше взять этот документ и показать его юристу или профсоюзному правовому инспектору труда. Кроме того, надо помнить, что по КЗоТу предполагается наличие на предприятии коллективного договора. Поэтому при приеме на работу полезно поинтересоваться у работодателя, заключен ли коллективный договор и, если заключен, то ознакомиться с ним также.

С тех пор, как наш завод стал акционерным предприятием, наш профком ни разу не заключал коллективный договор. Нас всех, рабочих завода, автоматически перевели в новое предприятие, никто не писал новых заявлений, никто не подписывал никаких договоров. Когда мы с товарищами по цеху стали возмущаться условиями труда, а у нас горячий цех, начальник цеха ответил, что все условия труда соответствуют норме, а кому не нравится, тот может увольняться. Но мы хотели бы, чтобы предприятие заключило с нами договор, в котором были бы оговорены и наши обязанности, и наши права. Как это можно сделать?

По Кодексу законов о труде Российской Федерации трудовой договор заключается в письменном виде, поэтому все, что касается условий труда можно оговорить именно в этом договоре. При этом, поскольку заключение договора это требование закона, работодатель не вправе уклониться от подписания такого договора. Однако более эффективной формой, конечно, является коллективный договор.

Для того, чтобы заключить коллективный договор, необходимо, чтобы на предприятии были представители работников, уполномоченные коллективом на ведение переговоров.

Если на предприятии есть профсоюз, тогда именно он и должен вести переговоры с работодателем по заключению коллективного договора. Если же профсоюза нет или он бездействует, то можно идти двумя путями.

Первый и наиболее эффективный путь - это создание реального профсоюза на предприятии. Создать его несложно, процедура, по которой организуется профсоюз достаточно описана и в законе о профсоюзах, и в законе об общественных организациях, и в специальных профсоюзных изданиях. Кроме того вопрос об организации на предприятии профсоюза будет позже обсуждаться и в настоящей брошюре.

Второй путь - это заключение коллективного договора без создания профсоюза. Этот путь, конечно, сложнее. Тем более, что его придется повторять всякий раз, когда нужно будет заключить новый коллективный договор или внести изменения в старый. Этот путь заключается в том, чтобы на предприятии собрать общее собрание или конференцию коллектива работников предприятия, на котором избрать членов комиссии по ведению переговоров с работодателем. Но это - только часть дела. После того, как собрание наделило полномочиями кого-то из работников, необходимо, чтобы был разработан проект коллективного договора. После этого надо снова собрать собрание или конференцию для обсуждения этого проекта и внесения в него необходимых поправок. Наконец, после проведения переговоров с работодателем, необходимо еще раз собрать собрание или конференцию, так как переговоры предполагают какие-то компромиссы, и, следовательно, окончательный вариант проекта коллективного договора будет несколько отличаться от того, что был принят на конференции. Значит его нужно снова утверждать. Кроме того, эту процедуру надо будет повторять всякий раз, когда

нужно будет внести в коллективный договор даже минимальное изменение. Поэтому такой путь малоэффективен.

Недавно у нас было производственное собрание. На нем выступал начальник отдела кадров, и в его речи можно было услышать: трудовой договор, контракт, договор найма, договор на выполнение работы. А я вообще никакого договора не подписывал. Так какие же все-таки договоры бывают, и по какому договору я работаю, если я не подписывал никаких документов, кроме заявления о приеме на работу?

В КЗоТе РФ предусматривается несколько видов трудовых договоров. Самый распространенный вид трудового договора - это индивидуальный бессрочный трудовой договор. Зачастую такой договор заключается без подписания какого-то специального текста. Работник принимается на работу по его заявлению приказом по предприятию о зачислении на соответствующую должность (токарь 4-го разряда, монтажник радиоаппаратуры, старший инженер-технолог и т.п.), что и является трудовым договором. Такая форма заключения договора не выгодна в первую очередь работнику, потому что нигде четко не оговорены его обязанности, его права, условия труда и тому подобное. Поэтому такая форма дает реальную почву для широккого произвола со стороны работодателя, который будет заставлять работника делать лишнюю работу. Наиболее выгоден для работника бессрочный трудовой контракт с исчерпывающим описанием должностных обязанностей работника на конкретном рабочем месте.

Помимо индивидуального бессрочного трудового договора есть контрактная форма срочного трудового договора. Контракт - это трудовой договор, заключенный на вполне определенный срок или на выполнение вполне определенного объема

работ. В КЗоТе есть ограничения на применения контрактной формы трудового договора. В ст. 17 четко записано: "Срочный трудовой договор (контракт) заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, или условий ее выполнения, или интересов работника, а также в случаях, непосредственно предусмотренных законом". Таким образом, если работодатель требует заключения срочного трудового договора (контракта) без какой-либо серьезной мотивации со своей стороны, то тем самым он нарушает закон. В этом случае даже подписанный работником контракт в случае конфликта может трактоваться в суде как бессрочный трудовой договор.

То же самое относится и к ситуации, когда происходит разделение большого предприятия на несколько юридических лиц. Как правило, в этом случае работодатель требует, чтобы работники написали заявления об увольнении по собственному желанию, а затем заключили срочный контракт с новым предприятием. Этого делать не надо. Государственная Дума сделала специальное разъяснение к ст. 29.2 КЗоТ о том, что оформление трудовых договоров в той же самой форме должны делать работодатели. Т.е. просто передать трудовые книжки из отдела кадров большого предприятия в ОК вновь образованного юридического лица. При этом работодателем по отношению к работнику является то юр.лицо, на балансе которого находится рабочее место работника.

Очень большую роль на предприятиях играет коллективный договор. Коллективный договор - это договор между всеми работниками предприятия или части их с работодателем об общих условиях регулирования трудовых отношений в рамках данного предприятия. Как правило коллективный до-

говор заключается профсоюзной организацией, действующей на предприятии, в интересах в первую очередь своих членов. Но также коллективный договор может заключаться и от имени всех работников предприятия, если они в том или ином виде поддержали проект коллективного договора, разработанный профсоюзом.

В конце прошлого года у нас по цеху бегали какие-то шустрые ребята с большой пачкой бумаги и пытались собрать подписи у наших рабочих. Говорили, что они какой-то новый профсоюз и собираются заключить с администрацией коллективный договор. У нас на всем протяжении существования фабрики профком заключал коллективный договор с администрацией, который нам, рабочим ничего не давал. Зачем он вообще нужен этот коллективный договор? Для того, чтобы профком мог отчитаться о своей "кипучей" деятельности?

На протяжении всего периода существования советской власти профсоюзы были приводными ремнями партии, "школой коммунизма". Естественно, что коллективные договора, формально заключенные такими профсоюзами, ничего конкретного не давали работникам предприятий. В лучшем случае эти коллективные договора были своеобразным планом социального развития предприятия. Основное место в таких коллективных договорах занимали вопросы укрепления трудовой дисциплины. Отсюда и отношение к коллективному договору, как к пустой формальности, способу продемонстрировать свою якобы активную деятельность.

На самом деле во всем мире коллективный договор - это мощный инструмент регулирования трудовых отношений на предприятии. В мировой практике коллективный договор ис-

пользуется для того, чтобы ограничить произвол работодателя, поставить его в определенные рамки, заставить его обеспечивать работников и достойной оплатой труда, и благоприятными, безвредными для здоровья работников условиями труда, закрепить выполнение определенных социальных гарантий.

В наших условиях профсоюзы, оставшиеся от системы ВЦСПС, все еще действуют по старинке, заключают фактически никому не нужный коллективный договор. В этом их как правило поощряет работодатель. В то же время у нас сейчас появились новые профсоюзы, которые стремятся вернуться в общее мировое русло профсоюзного движения. И в ряде случаев такие профсоюзы добиваются успеха, заключают с работодателем выгодные для работников коллективные договоры. Конечно, такие профсоюзы нуждаются в поддержке и остальных работников, формально не входящих в профсоюз. Именно этим объясняется то, что активисты таких профсоюзов ходят по цехам, распространяют подготовленные ими проекты коллективных договоров, чтобы работники могли сами ознакомиться с содержанием этих проектов и осознанно поддержать их.

Обычно, если коллективный договор содержит в себе положения, реально отражающие интересы работников предприятия, то такой договор весьма выгоден для работников. Это связано в первую очередь с тем, что за невыполнение условий коллективного договора работодатель по российскому законодательству несет серьезную ответственность. В принципе профсоюз вправе даже потребовать отстранения руководителя предприятия от занимаемой должности и это требование должно быть удовлетворено. Именно ответственность работодателя за невыполнение коллективного договора делает его

весьма действенным инструментом во взаимоотношениях работников с работодателем. Но это происходит лишь в тех случаях, когда профсоюзная организация на предприятии действительно представляет интересы работников.

Раньше коллективный договор заключался на каждом предприятии и нигде не выполнялся. Заключали его профком с администрацией. У нас сейчас нет никакого профсоюза и никакого профкома. Кто у нас сейчас может заключить коллективный договор?

В соответствии с Законом Российской Федерации "О коллективных договорах и соглашениях" для заключения коллективного договора на предприятии создается специальная комиссия из представителей работников и представителей работодателя на равноправной основе. Однако для образования такой комиссии необходимо, чтобы представители работников, входящие в нее, обладали соответствующими полномочиями выступать от имени работников. Такие полномочия представители работников могут получить на общем собрании коллектива или на конференции. Это путь длительный и сложный.

Гораздо проще и эффективнее образовать на предприятии профсоюзную организацию, выборные лица которой будут обладать необходимыми полномочиями в соответствии с уставом того российского профсоюза, в который войдет профсоюзная организация.

В этом случае сторона работников в комиссии по заключению коллективного договора будет формироваться также в соответствии с уставом, а следовательно, не будет необходимости в проведении многочисленных формальных собраний и конференций.

У нас в акционерном обществе перешли на контрактную систему и со всеми работниками за-

ключили контракты. Когда мы подали в администрацию заявление о том, что хотим заключить коллективный договор, администрация нам сказала: зачем вам это? У вас у каждого есть свой контракт, коллективный договор вам ничего нового не даст. И мы решили от него отказаться. Но у меня все-таки остались сомнения - правильно ли мы поступили. Чем отличаются между собой коллективный договор и контракт? Нужен ли нам при нашей системе коллективный договор?

Нужен или не нужен работникам предприятия коллективный договор могут сказать только сами работники. Так же, как только они могут сказать, нужен им или не нужен профсоюз. Фактически коллективный договор и профсоюз - это почти синонимы. Конечно, когда мы имеем дело с небольшим предприятием, на котором практически нет разделения труда, где все работники взаимозаменяемы, где работодатель имеет дело непосредственно с каждым из работников и зависит от каждого из работников, коллективный договор, также как и профсоюз не очень нужен. Но как только мы имеем дело с достаточно крупным предприятием с фактическим, а не номинальным разделением труда, ситуация резко изменяется.

На таких предприятиях каждый работник обезличен. Для работодателя нет необходимости знать и иметь дело непосредственно с каждым из работников. Ему все равно, кто стоит за станком - Петров или Сидоров, ему лишь важно, что станок работает и выдает продукцию, а этот самый Петров не сачкует и, тем более, "не возникает". Поэтому в такой ситуации каждому работнику очень трудно отдельно от других отстаивать свои права. Допустим, с ним заключен контракт, и этот контракт работодателем выполняется. Но работник живет не

только в системе своего предприятия. В стране сейчас растут цены, деньги обесцениваются быстрее, чем работник их получает. Но в контракте записано, сколько работодатель платит работнику и без воздействия извне никогда не станет повышать зарплату. Если же к нему придет отдельный работник и станет требовать увеличения зарплаты или приведения в норму условий труда, то работодатель может спокойно отмахнуться от него, как от назойливой мухи. И у отдельного работника нет возможности воздействовать на работодателя. Потому что, если один работник прекратит работу, то это будет не забастовка, а нарушение трудовой дисциплины, и работодатель совершенно спокойно уволит одного работника, а на его место возьмет другого.

Если же работники договорились между собой и действуют совместно, то это совсем другой подход - в этом случае работодателю приходится иметь дело с организованной силой. Он уже не сможет без ущерба для себя уволить всех работников, которые выставляют ему свои требования. Кроме того есть закон о порядке разрешения коллективных трудовых споров, и работодатель вынужден с этим считаться. Но договориться между собой о совместных действиях работники могут только тогда, когда их интересы согласуются между собой. Когда одна и та же работа в пределах одного предприятия оплачивается примерно одинаково, и если эта оплата недостаточна, то это ощущают все работники. Согласовать же свои интересы работники могут именно при подготовке проекта коллективного договора.

Кроме того, практика показывает, что и интересы каждого отдельно взятого работника проще учесть именно в коллективном договоре, поскольку готовится он сообща, и если кто-то что-то забыл оговорить в своем контракте, то в коллек-

тивном договоре это обязательно найдет свое место, потому что его товарищ об этом вспомнит и вставит в проект. Да и выполняется коллективный договор как правило все-таки лучше, чем отдельный контракт, потому что за коллективным договором стоит совокупная сила работников и их профсоюз, который они содержат своими взносами.

Судя по тому, что я знаю о договорах вообще, трудовой договор полезен мне как работнику, потому что в нем оговариваются все условия труда и мои обязанности. Но нужен ли трудовой договор директору? Ему ведь выгодней, чтобы я работал без всякого договора, тогда он сможет поручать мне любую работу вне зависимости от того, какая у меня квалификация. почему он должен подписывать со мной договор?

Во-первых, директор должен подписать трудовой договор потому, что таково требование закона. В ст.18 КЗоТ РФ прямо записано, что трудовой договор заключается в письменном виде.

Во-вторых, в трудовом договоре оговариваются не только права, но и обязанности работника, а это значит, что работник, со своей стороны подписывая трудовой договор, также не может отказаться от выполнения оговоренных обязанностей.

Но еще более важен в целом ряде случаев для работодателя коллективный договор. Это связано вот с чем. Нынешняя ситуация в стране весьма нестабильна, откуда следует, что практически на любом предприятии очень легко возбудить недовольство среди работников, подтолкнуть их к акциям протеста, забастовкам и тому подобное. Если работодатель заинтересован в стабильной работе своего предприятия, то ему

важно знать, что на предприятии не будет возникать таких стихийных забастовок, остановок работы. Если трудовые договоры с работниками не заключены, если нет коллективного договора, то работодатель ничем не застрахован от массового стихийного протеста. Наоборот, если на предприятии ведутся переговоры по заключению коллективного договора, то работодатель может со своей стороны включить в него требование о том, что забастовок не будет, пока выполняется коллективный договор. И это требование со стороны работодателя вполне справедливо. Поэтому ответственный работодатель, работодатель, который получает свой личный доход именно от основного производства своего предприятия, заинтересован в том, чтобы договориться с работниками и с их представителями по-хорошему, заручиться их гарантиями от силовых методов.

Если я подписал трудовой договор, то я должен его исполнять. Так же как и администрация. Но предположим, что кто-то не исполняет условий трудового договора. Или просто этот договор перестал его устраивать. Кто в таком случае этот договор может расторгнуть и по каким основаниям?

Трудовой договор, как и вообще любой договор, может быть расторгнут любой из сторон. Работник может расторгнуть свой договор в одностороннем порядке, однако он при этом должен соблюдать некоторые условия. Например, он должен предупредить администрацию заранее о том, что он увольняется. Это требование необходимо для того, чтобы работодатель мог заранее подыскать на место увольняющегося работника замену. В соответствии со ст.31 КЗоТ РФ работник должен предупредить администрацию об увольнении письменно за две недели. В некоторых случаях (поступление в

учебное заведение, выход на пенсию, избрание на выборную работу и в некоторых других) двухнедельный срок предупреждения может работником не соблюдаться

Срочный трудовой договор (контракт) также может быть расторгнут работником досрочно в одностороннем порядке. Это допускается в случае болезни или инвалидности работника, что мешает ему продолжить работу по договору, а также при нарушении работодателем законодательства о труде или условий коллективного договора или контракта с работником.

Администрация предприятия также может по своей инициативе расторгнуть трудовой договор с работником. Условия, при которых администрация в праве уволить работника, оговорены в ст.33 КЗоТ РФ. Всего таких условий восемь: ликвидация предприятия или сокращение численности (штата) работников; несоответствие работника занимаемой должности в следствие недостаточной квалификации или состояния здоровья; систематическое невыполнение работником своих обязанностей без уважительных причин; прогул без уважительной причины; неявка на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие заболевания; восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу; появление на работе в нетрезвом состоянии; совершение по месту работы хищения. Но даже эти условия ограничены законом. Так увольнение работника по инициативе администрации по основаниям сокращения численности, несоответствия работника занимаемой должности и неявка на работу в течение четырех месяцев возможно только с предварительного согласия профсоюза.

Если работодатель не подпишет коллективный договор, какую силу он будет иметь?

Коллективный договор, как и всякий другой договор - это документ, регламентирующий обязательства двух сторон относительно друг друга. Он может иметь силу только тогда, когда эти стороны между собой согласились, что и выражается подписанием коллективного договора. Поэтому, если одна из сторон, неважно какая, не подписала коллективный договор, то это означает, что она не приняла на себя по отношению к другой стороне никаких обязательств, и, следовательно, в этом случае проект коллективного договора не становится договором, а так и остается проектом не имеющим никакой силы.

Закон Российской Федерации обязывает работодателя вести коллективные переговоры с работниками и их представителями, но он не обязывает работодателя подписывать коллективный договор. Подписать его работодателя может заставить (или убедить, что в принципе то же самое) только реально действующий профсоюз.

Но в тех случаях, когда в организации действует реальный и сильный профсоюз, добросовестному работодателю самому выгодно подписать коллективный договор, потому что в этом случае он имеет дело с организованной и реальной силой, которая в состоянии либо дезорганизовать производство, либо наоборот стабилизировать отношения в организации. И работодателю, конечно, заведомо выгодней договориться с этой силой, для того, чтобы застраховать себя от неожиданных остановок работы.

Если же профсоюз слабый, то даже если работодатель и подпишет коллективный договор, то это еще не гарантия, что он будет выполняться. Если профсоюз слаб, то как бы ни был выгоден коллективный договор для работников, но он не может быть проконтролирован со стороны профсоюза, именно

из-за его слабости. С другой стороны и работодателю невыгодно в этом случае подписывать коллективный договор с таким профсоюзом, потому что слабость профсоюза означает, что он не имеет авторитета среди работников, а следовательно, ни поднять на забастовку, ни остановить забастовку такой профсоюз не в состоянии.

Таким образом дело не только и не столько в выгодном или не выгодном коллективном договоре, хотя, конечно, выгодный коллективный договор - это цель любого реального профсоюза, сколько в силе и организованности профсоюза на предприятии. Есть сильный профсоюз в организации - будет и выгодный работникам коллективный договор, нет сильного профсоюза - коллективный договор может быть и будет, но он будет для работников не выгоден или не будет выполняться работодателем.

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

Я работаю на заводе слесарем. Работаю с 8.00 до 16.30 с перерывом на обед. На самом деле работа занимает не больше четырех-пяти часов, потому что заготовки к деталям мне поступают очень не регулярно. А в полчку я получаю очень маленькую зарплату - говорят, что я не дотянул норму. Но я же не виноват, что меня не обеспечивают заготовками. Как они считают мою зарплату и как они на самом деле должны платить?

В соответствии со ст.92 КЗоТ РФ "При невыполнении норм выработки не по вине работника оплата производится за фактически произведенную работу. Месячная заработная пла-

та в этом случае не может быть ниже двух третей тарифной ставки установленного ему разряда (оклада)". Как правило на предприятиях в нынешних условиях тарифные ставки устанавливаются в некоторой пропорции к минимальному размеру оплаты труда, устанавливаемому законодательством. В России эта минимальная оплата крайне низка. Поэтому и зарплата работника получается весьма низкой при невыполнении норм из-за простоя. Это положение, конечно, крайне несправедливо.

При наличии на предприятии сильного профсоюза, который в состоянии заключить выгодный работникам коллективный договор, этой ситуации можно избежать. По Закону Российской Федерации "О коллективных договорах и соглашениях" недействительными считаются только те положения коллективного договора, которые ухудшают положение работника по сравнению с законодательством. Поэтому, если коллективный договор улучшает положение работника, то работодатель вынужден будет руководствоваться именно коллективным договором при оплате работы. А в коллективном договоре можно ввести такую норму, что если работник простаивает не по своей вине, то это время ему оплачивается, например, не в зависимости от тарифной ставки, а по средней заработной плате, что в значительной степени улучшит положение работника с одной стороны, а с другой стороны будет стимулировать работодателя загружать работника в полной мере.

Кроме того в развитых странах уже давно отказались от сдельной оплаты труда и перешли на повременную. Т.е. рабочий получает плату за каждый час, проведенный на рабочем месте, а обеспечение его работой - обязанность мастера и начальника цеха, которые и теряют в зарплате при простое рабочего. Эту норму можно вводить и у нас в коллективных

договорах. Помните, "кирич бар, раствор ек, сидим-курим", так вот терять в зарплате при этом должны не каменщики, а прораб.

Когда я нанимался на работу, мы с начальником цеха договорились, что я буду получать 650 000 рублей в месяц. А на самом деле мне платят значительно меньше. Говорят, что вычитают налоги, которые устанавливает государство. Я знаю, что существует подоходный налог. Но каков его размер и какие еще налоги с меня собирают я не знаю. Хотелось бы знать наверняка, чтобы можно было точно рассчитывать, сколько я должен получать?

В настоящее время через бухгалтерию предприятия с работников взимается подоходный налог, составляющий 12% от начисленной заработной платы, обязательный платеж с физического лица в Пенсионный фонд в размере 1% от начисленной заработной платы, а также в некоторых субъектах Российской Федерации платеж в Фонд медицинского страхования, который также составляет 1% от начисленной заработной платы. Таким образом из заработной платы работника может вычитаться не более 14 % от начисленной заработной платы.

Однако, достаточно широко распространена практика, когда вычитаются и дополнительные суммы. Это в первую очередь касается профсоюзных взносов. При советской власти эти взносы вычитались из заработной платы автоматически, и на многих предприятиях этот механизм сохранился до сих пор, несмотря на то, что еще в 1992 году было разъяснение Министерства труда Российской Федерации о том, что профсоюзные взносы могут вычитаться бухгалтерией предприятия из заработной платы работника только при наличии заявления

от работника, собственноручно им подписанного.

Кроме того, многие предприятия договариваются со страховыми компаниями на предмет обналичивания денег и ухода от социальных платежей (платежей в Пенсионный фонд, Фонды занятости, социального страхования и обязательного медицинского страхования). В таких случаях довольно часто даже без ведома работников из их заработной платы делаются удержания и переводятся на счета страховых компаний. Потом, конечно, эти деньги работникам возвращаются, но к моменту возврата их покупательная способность сильно сокращается.

Что еще более важно, при разделении зарплаты на часть, выдаваемую по ведомости и часть, выдаваемую через подставные фирмы или "черным налом" также сокращается и оплата больничного и возможного пособия по безработице, поскольку эти пособия начисляются только на официальную зарплату по ведомости.

И разумеется такие вычеты из заработной платы работников (как удержание профвзносов, так и перечисления в страховые компании) без их ведома и согласия абсолютно противозаконны.

В ст.124 КЗоТ РФ дается исчерпывающий перечень бесспорных удержаний из зарплаты работника, любые другие удержания незаконны и подлежат возврату работнику с компенсацией.

Когда я нанимался на работу, мне обещали, что я буду получать заработную плату и еще ежемесячно премию. Но прошло уже два квартала, а премию ни разу не выдали. Говорят, что у предприятия нет средств, а премия - это не зарплата, она может быть, а может - не быть. Так что же такое премия и

как она должна выдаваться?

Вопрос с премиями в нашем обществе запутан невероятно!

При нормальном производстве премия - это непредусмотренная трудовым договором денежная выплата, которую работодатель назначает по своему усмотрению тому из работников, кого он хочет материально поощрить. Например, в случае, когда работник рационализировал трудовой процесс, в результате чего повысилась производительность труда или погасил вспыхнувший пожар. Таким образом премия, вообще говоря, не есть предмет трудового договора.

В нашей стране при советской власти, когда встал вопрос о стимуляции труда, в условиях запрета штрафования работников, начали задумываться о способах повышения мотивации к труду. Тогда и были придуманы новые системы заработной платы, такие, как повременнo-премиальная и сдельно-премиальная. При этих системах премия выдавалась работникам просто при выполнении предприятием или его подразделением планового задания. И именно тогда в объявлениях о приеме на работу стали появляться упоминания о гарантированной премии. Советскими "учеными" от экономики труда были разработаны специальные положения о премировании работников. В этих положениях как правило перечислялись многочисленные факторы, влияющие на размер премиального вознаграждения. Для создания видимости демократичности в управлении производством эти положения на предприятиях проходили процедуру обязательного согласования с профкомами. В результате премия становилась как бы составной частью зарплаты и полностью потеряла свое значение, как форма материального стимулирования за действительно полезные для производства нововведения. А лишение премии

стало формой штрафа.

В настоящее время, хотя еще очень медленно, но происходит реформирование трудовых отношений. Все большее значение приобретает договорный характер заработной платы. Но психология как работника, так и работодателя во многом еще остается советской. Отсюда происходит желание работодателя завлечь хорошего работника упоминанием о премии при разговоре о заработной плате. А когда дело доходит до выплаты этой самой, уже оговоренной премии, оказывается, что у работодателя нет денег на ее выплату, или что он вдруг "вспоминает" о необязательном характере премии. Если же все-таки при приеме на работу разговор о премии носит достаточно настойчивый характер, то работнику целесообразно внести это положение непосредственно в трудовой договор и там же оговорить условия, при которых эта премия может быть невыплачена. Тогда при возникновении споров с работодателем по поводу выдачи или размера премии у работника остается возможность обратиться в суд, поскольку речь в этом случае будет идти о невыполнении трудового договора.

У нас на предприятии уже четыре месяца не выплачивают зарплату. Говорят - нет денег. А в это же время директор ездил в Англию заключать контракт с какой-то фирмой. Значит, на командировки деньги есть, а на зарплату нет? Что нам делать в такой ситуации?

Как показывает практика профсоюзной работы на многочисленных предприятиях, слова работодателя о том, что на предприятии нет денег на заработную плату, носят весьма недобросовестный характер. По данным Рострудинспекции и инспекторов из профсоюзов СОЦПРОФ на большинстве провальных ими предприятий, на которых наблюдалась задерж-



ка заработной платы, это делалось руководителями предприятий сознательно, для того, чтобы "прокрутить" деньги через коммерческие структуры: банки, страховые компании и тому подобные, с целью личного обогащения. Отсюда и возникают такие ситуации, когда рабочим говорят о том, что у предприятия нет денег на зарплату, но в то же самое время находятся средства на многочисленные командировки и отпуска ответственных лиц из администрации предприятий. При этом весьма характерно, что как правило аппарат управления предприятия получает зарплату регулярно и в достаточных размерах. Кроме того, весьма часты случаи, когда вокруг основного производства, на счетах которого действительно нет денег, создаются многочисленные малые предприятия, товарищества с ограниченной ответственностью, коммерческие банки и другие структуры, не имеющие непосредственного отношения к основному производству, но принадлежащие лично директору или его родственникам, в которые и перекачиваются средства с предприятия.

В такой ситуации помочь работникам может только реальный профсоюз, который занимается своей профсоюзной деятельностью: представляет интересы работников в отношениях с работодателем, а не занимается распределением кучных социальных благ "по справедливости". Известны многочисленные случаи - заводы АЗЛК, АвтоВАЗ, транспортные предприятия Тулы и Новосибирска, средние школы в Удмуртии, Ульяновске, Бердске и ряд других, когда после объявления профсоюзом забастовки на предприятии или даже в школе у работодателя сразу находились деньги на погашение задолженности по заработной плате, хотя перед этим администрация клялась и божилась, что на предприятии нет денег, что потребители продукции не оплатили поставленный товар, что

государство не рассчиталось по госзаказу, бюджет не перевел средств и так далее.

С учетом того, что требования профсоюза относятся к выплате задержанной заработной платы, то есть к коллективной защите индивидуальных прав работников, то в этом случае можно идти по сокращенной процедуре. В части 3 статьи 1 Федерального Закона "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" записано: "Разрешение коллективных трудовых споров, возникающих в связи с коллективной защитой индивидуальных прав работников, не является предметом настоящего Федерального закона". Это означает, что при такой ситуации не обязательно проходить всю процедуру разрешения коллективного трудового спора от начала до конца, как это описано в указанном законе. То есть забастовка может быть объявлена в этом случае значительно раньше, без примирительной комиссии и трудового арбитража.

Отстоять права работников профсоюз может не только через забастовки, но и через обращение в суд. Однако этот путь значительно более длителен. К нему целесообразно прибегать в тех случаях, когда профсоюз на предприятии еще не набрал силу и не пользуется достаточным авторитетом среди работников, чтобы поднять их на забастовку.

Нам не выплачивают зарплату уже полгода. Мы никак не можем понять, как такое может быть. При Советской власти за такие штучки директора давно бы уже сняли с работы. Почему вообще может возникнуть задержка заработной платы?

В задержках заработной платы виноваты работодатели.

В небюджетной сфере, там, где предприятия в значительной мере в той или иной степени приватизированы,

задержки заработной платы происходят из-за того, что работодатели - как показывают многочисленные проверки Рострудинспекции и Прокуратуры - вместо того, чтобы выплачивать работникам зарплату, оставляют эти деньги на тех или иных счетах в банках с целью их коммерческого использования. При высоких процентных ставках коммерческих банков каждый день приносит достаточно высокий доход. Но работодатель использует полученные таким образом средства не для индексации заработной платы, а в своих личных целях.

То же самое происходит и с обязательными платежами в бюджет. В результате государственный бюджет недополучает средства, не выполняются целевые программы и идет задержка заработной платы также и в бюджетной сфере.

Кроме того этими злоупотреблениями грешат не только предприниматели, но и некоторые недобросовестные чиновники в местных органах власти. Поэтому даже средства, выделяемые Правительством для погашения задолженности по зарплате, не выдаются сразу работникам, а точно также оседают в коммерческих структурах.

В то же время нельзя снимать определенной вины и с федеральных властей. В первую очередь за то, что не принимается никаких мер к злостным нарушителям. И в Рострудинспекции, и в Прокуратуре, и в Налоговой службе хорошо знают, кто из российских работодателей наиболее злостно и в наибольших количествах используют денежные средства не по назначению. Однако против них никаких мер не принимается. Это порождает чувство безнаказанности и в такой незаконный оборот втягиваются все большее число предприятий и работодателей. Кроме того зачастую власти препятствуют деятельности тех профсоюзов, которые заняты справедливой борьбой со своим работодателем. И вместо того, чтобы их поддержать

объявляют их нагнетателями социальной напряженности, перекладывая таким образом вину с больной головы на здоровую. Для выправления положения с задержками заработной платы необходимо в первую очередь повысить ответственность как работодателей, так и государственных чиновников за экономические злоупотребления, а кроме того пересмотреть властям свое отношение к свободным профсоюзам.

Для властей очень важно понять, что реальный профсоюз - это не оппонент власти, а потенциальный союзник. Для любой власти одна из основных задач - это сохранение социального мира. Но сохранение этого мира возможно только в том случае, когда в обществе и у различных групп и слоев есть ярко выраженные и сформировавшиеся социальные представители, в случае наемных работников - это профсоюзы. Поэтому властям выгодно поддерживать реальные профсоюзы, представляющие интересы работников. Важно только самим властям понять свои же интересы.

В нашей организации - это торговое ТОО - директор ввел такое правило: за всякое нарушение объявленной трудовой дисциплины он снижает заработную плату, фактически - штрафует работников. Раньше, при Советской власти это было запрещено. А сейчас он может так поступать? Или это противозаконно?

В статье 135 КЗоТ РФ приведен исчерпывающий перечень дисциплинарных взысканий: замечание, выговор, строгий выговор, увольнение. Никаких штрафов или снижения размеров заработной платы в ней не предусмотрено. В то же время в части второй этой статьи сказано: "Законодательством о дисциплинарной ответственности, уставами и положениями о дисциплине могут быть предусмотрены для отдельных катего-

рий работников также и другие дисциплинарные взыскания". Таким образом, вообще говоря, законодательство не отрицает возможности наложения других дисциплинарных взысканий. Однако это возможно только для отдельных категорий работников, а кроме того, эти виды взысканий должны быть обязательно указаны в соответствующем уставе (положении о дисциплине) - имеется в виду ж/д транспорт, авиация и т.п. Кроме того из контекста статьи вытекает, что речь в этом случае также не идет о материальной ответственности.

Материальная ответственность работников КЗотом РФ также предусмотрена, но только в случае нанесения прямого ущерба предприятию. Здесь имеется в виду порча оборудования, инструментария, продукции, какого-либо другого имущества предприятия. При этом такая материальная ответственность работников весьма существенно ограничена: она не может составлять более, чем один месячный заработок работника. Полная материальная ответственность работников может быть введена, но только в тех случаях, когда подписан специальный договор о полной материальной ответственности. Статья 121 КЗот РФ устанавливает и некоторые другие случаи полной материальной ответственности.

Материальная же ответственность работников за нарушения трудовой дисциплины КЗотом РФ не предусмотрена.

Таким образом штрафование работников не является законным.

Для того, чтобы обойти закон, многие работодатели предусматривают у себя на предприятиях введение премиальной системы, которая на практике оборачивается своей противоположностью - системой узаконенных неформальных штрафов. Поэтому работникам очень важно внимательно относиться к премиальным системам и требовать от работодателя согласо-

вания положений о премировании работников своими представителями, тем более, что такое согласование прямо предусматривается законодательством.

У нас введена премиальная система оплаты труда. Когда я поступал на работу, мне обещали, что я помимо зарплаты буду ежемесячно получать сорок процентов премии. Однако на практике я еще ни разу не получил премию полностью. Мне ее всегда снижали и всегда при этом получалось так, что я якобы сам в этом виноват. Может ли директор произвольно снижать премию?

Премиальная система заработной платы была введена в Советском Союзе для повышения стимулов к труду. Однако, как показала практика, она очень быстро превратилась в свою противоположность - из системы материального поощрения она фактически превратилась в систему материальных взысканий. Уже при советской власти директора стали применять премиальную систему для того, чтобы наказывать так называемых нарушителей трудовой дисциплины не с помощью не оказывающих никакого воздействия выговоров, а с помощью единственного действенного средства - наказания рублем. Поэтому практически повсеместно стали вводиться системы премирования. При этом декларировалось, что премия выплачивается регулярно - ежемесячно или ежеквартально - при выполнении планового задания и отсутствия нарушений трудовой дисциплины. Однако, поскольку опытный администратор всегда может найти те или иные нарушения практически у любого работника, то и выплачивалась премия в результате в зависимости от лояльности работника по отношению к своему начальнику.

То же самое на многих предприятиях сохраняется и в

настоящее время. Например, очень часто применяется снижение или полное снятие премиального вознаграждения по отношению к тем работникам, которые пытаются создать на предприятии реально действующий профсоюз для того, чтобы хоть как-то защитить себя от директорского произвола. Поэтому возрождение действительно профсоюзного движения на предприятиях страны сейчас весьма затруднено. В тех же случаях, когда все-таки удастся создать профсоюзную организацию, удастся и ограничить директорский произвол в назначении и снятии премиальных вознаграждений. В таких случаях профсоюзы пользуются законодательными положениями, при которых положение о премировании обязательно должно быть согласовано с профсоюзной организацией. А поскольку это так, то профсоюзы, прекрасно понимая, что на самом деле премиальная система - это ни что иное как система штрафов, вносят в положение о премировании исчерпывающий список нарушений, при которых эта премия может сниматься распоряжением руководителя предприятия, а также размеры такого снижения за каждое конкретное нарушение и требуют обязательного согласования с профсоюзом каждого случая депремирования работника.

Из-за Гайдаровских реформ цены все время лезут вверх. А наша зарплата в соответствии с коллективным договором остается в среднем на уровне трехсот пятидесяти тысяч. На такие деньги прожить - да еще с семьей - практически невозможно. Как можно добиться повышения зарплаты?

В нынешних экономических условиях при составлении коллективного договора необходимо предусматривать индексацию заработной платы пропорционально росту цен. Если такой механизм будет заложен непосредственно в коллектив-

ный договор, то не будет возникать и вопросов о повышении заработной платы при росте цен - заработная плата в этом случае будет расти пропорционально.

Однако, если коллективный договор уже заключен и в нем не предусмотрен механизм автоматического повышения заработной платы, то и в этом случае еще не все потеряно. В соответствии с Законом Российской Федерации "О коллективных договорах и соглашениях" в коллективный договор могут быть внесены изменения в течение периода его действия. Поэтому нужно, чтобы профсоюзная организация инициировала процесс коллективных переговоров с администрацией по внесению дополнений или изменений в коллективный договор. Администрация предприятия в этом случае не вправе уклониться от таких переговоров. Но в то же время в процессе переговоров администрация не обязана подписывать те изменения или дополнения, с которыми на нее вышел профсоюз. Поэтому инициирование этих переговоров еще не может служить гарантом обязательного внесения таких дополнений.

В то же время, если администрация отказывается вносить необходимые изменения в коллективный договор, то в процессе переговоров надо составить протокол разногласий, который после завершения переговоров является основанием для возбуждения процедуры коллективного трудового спора. И в дальнейшем нужно будет действовать в соответствии с процедурой разрешения коллективного трудового спора, проходя при этом все стадии вплоть до объявления забастовки.

Наше производство практически прекратилось. Администрация требует от нас, чтобы мы писали заявления на отпуск без сохранения заработной платы. Мы, конечно, этого не хотим. Должна ли дирекция выплачивать нам зарплату, если у нас простой не

по нашей вине? В каких вообще случаях за работниками сохраняется заработная плата?

В настоящее время в российском трудовом законодательстве не предусмотрена процедура отправления работников в отпуск без сохранения заработной платы по инициативе работодателя. В то же время на усмотрение администрации оставлен вопрос о том, отпускать или не отпускать работника в административный отпуск без сохранения заработной платы по его заявлению. Поэтому в тех случаях, когда работодателю выгодно отправить работников в отпуск без сохранения заработной платы, администрация всячески подталкивает работников к тому, чтобы они написали такое заявление - якобы дирекция идет навстречу пожеланиям работников "отдохнуть" даже без сохранения заработной платы.

Право работников в этом случае не уходить в такой отпуск, а требовать от администрации оформления простоя не по вине работников. Тогда администрация предприятия будет обязана выплатить работникам определенные суммы денег за все время такого вынужденного простоя. По трудовому законодательству это не ниже, чем две трети тарифной ставки по соответствующей должности. Если же в коллективном договоре записаны другие нормы, например, что при вынужденном простое за работником сохраняется средняя заработная плата, то в этом случае администрация должна будет выплатить именно среднюю заработную плату за все время этого вынужденного отпуска.

Зарплата сохраняется за работниками и в других случаях.

В соответствии со ст.95 КЗоТ РФ за работниками в течение двух недель сохраняется средняя зарплата при переводе на постоянную нижеоплачиваемую работу и в течение

двух месяцев при перемещении.

В соответствии со ст.111 за работниками сохраняется заработная плата на время выполнения государственных или общественных обязанностей: при осуществлении избирательного права; в случае участия депутата в работе соответствующих законодательных органов; на время вызова в органы дознания, предварительного следствия, к прокурору и в суд; а также в других случаях, предусмотренных законодательством.

В феврале в Москве была эпидемия гриппа. Я тоже заболела и проболела около двух недель. Когда принесла больничный в бухгалтерию, наш главный бухгалтер сказала мне, что больничный сейчас оплачивается государством, а не администрацией, и что мне нужно идти за пособием по болезни в фонд социального страхования. А в фонде социального страхования сказали, что больничный оплачивается по месту работы. Каков все-таки порядок оплаты времени болезни?

До 1990 года всеми вопросами социального страхования, включая пенсионное обеспечение, распоряжались профсоюзы. Предприятия через бухгалтерию оплачивали все больничные листы, а остаток средств, которые выделялись в соответствии с установленными тарифами, переводился на профсоюзные счета, специально выделенные для накопления средств социального страхования.

В 1990 году был образован Пенсионный фонд, пенсионные средства были изъяты из управления профсоюзов и переданы под управление государства. Вскоре были образованы еще некоторые государственные фонды, осуществляющие отдельные виды социального страхования: Фонд занятости, который вообще говоря должен вести социальное страхование

работников от безработицы и неполной занятости и Фонд медицинского страхования в связи с переходом медицины на принципы страхования.

Собственно Фонд социального страхования еще долгое время - вплоть до осени 1993 года - находился под управлением профсоюзов. В сентябре 1993 года был издан Указ Президента РФ о передаче социального страхования под государственное управление. Тогда и был образован Фонд социального страхования Российской Федерации, председатель которого отныне назначается Правительством РФ и входит в состав Правительства. Однако, при этом основные принципы управления средствами социального страхования остались прежними: предприятия по-прежнему должны выделять средства в размере 5,4% в расчете от фонда заработной платы, бухгалтерия предприятия по-прежнему рассчитывает и оплачивает больничные листы работников, а остатки этих средств перечисляет на счет отделения Фонда социального страхования для создания необходимых резервов, финансирования необходимых федеральных программ, связанных с социальным страхованием и тому подобные цели.

Таким образом ссылка на то, что сейчас социальное страхование осуществляется государством и поэтому оплата больничных листов должна производиться соответствующим отделением Фонда социального страхования РФ, абсолютно несостоятельна. Больничные листы должны оплачиваться работникам через бухгалтерию предприятий.

Летом мы уходим в отпуск практически все вместе. Наше предприятие на отпускной период просто закрывается. Когда нам выдали отпускные деньги, оказалось, что практически все получили значительно меньше, чем последняя зарплата. В бух-

галтерии нам сказали, что это происходит потому, что зарплата у нас несколько раз в течение года повышалась, а отпускные считаются по средней. Правильно ли нам сказали в бухгалтерии как считаются отпускные?

Исчисление среднего заработка при начислении отпускных денег осуществляется на основании Постановления Министерства труда РФ от 15 февраля 1996 года № 10 "Об утверждении Порядка исчисления среднего заработка в 1996 году". В соответствии с этим документом средний заработок работника исчисляется за последние полные три месяца, предшествующие отпуску. Так, если отпуск работника начинается 9 июля, то средний заработок исчисляется по месяцам - апрель, май, июнь.

В рассматриваемом примере бухгалтерия пользовалась устаревшими правилами расчета среднего заработка. Ранее средний заработок действительно рассчитывался за последний полный год перед уходом работника в отпуск.

Таким образом бухгалтерия должна пересчитать начисление отпускных работникам в соответствии с действующим порядком и выплатить работникам недополученную разницу.

Особое место занимает в системе подсчета отпускных денег случай, когда перед отпуском работники предприятия находились в вынужденном отпуске в результате отсутствия работ. В этом случае работники получают не полную заработную плату, а две трети тарифной ставки, в результате чего у работодателя возникает желание именно эти две трети засчитать в качестве базы по одному из месяцев или более - в зависимости от того, насколько был продолжителен этот вынужденный отпуск - для расчета отпускных. В 1994 году это было законно.

Однако затем Минтруд России пересмотрел это положение, и, начиная с 1995 года, теперь период вынужденных отпусков из расчетов **изымается**.

Вообще, когда речь идет о порядке расчета и выдачи денег: заработной платы, отпускных, премиальных и тому подобное, весьма целесообразно все эти вопросы оговаривать в коллективном договоре. При этом можно предусмотреть нормы больше устраивающие работников, нежели установленные в законодательстве или Минтрудом. Именно поэтому те профсоюзы, которые реально представляют интересы работников на предприятии, настаивают на заключении с работодателем коллективного договора. Так, например, в коллективном договоре может быть предусмотрено положение о том, чтобы расчет отпускных производился не за последние три месяца, а, например, за последний месяц, или брался за базу один из трех последних месяцев по выбору работника и так далее.

Наш директор недавно нам объявил, что от нас ушли заказчики и поэтому на предприятии нет денег. Мы этого как-то не заметили, потому что работы у нас не убавилось. А директор сказал, что из-за этого он всем снижает зарплату на тридцать процентов. Законно ли он поступает?

Установление заработной платы на предприятии в настоящее время - это внутреннее дело предприятия. Поэтому вообще говоря, директор вправе снижать заработную плату в зависимости от финансового положения предприятия. Однако при этом есть целый ряд ограничений.

Во-первых, если условия оплаты труда оговорены в трудовом индивидуальном договоре, то директор, если он хочет снизить размер заработной платы, должен перезаключить трудовые договоры со всеми работниками.

Во-вторых, если условия оплаты труда оговорены в коллективном договоре, на что нацеливает руководство предприятий действующее трудовое законодательство, то снижение оплаты труда может быть произведено только после переговоров с профсоюзом, с которым был заключен коллективный договор.

В-третьих, даже если не было заключения коллективного договора, то директор вправе понизить заработную плату только предупредив заранее (в соответствии со ст.85 КЗоТ РФ - за два месяца) работников.

Во всех остальных случаях произвольное снижение работникам заработной платы незаконно.

В рассматриваемом примере директор судя по всему собирается снизить зарплату, даже не предупредив работников за два месяца. Хотя понятие "недавно" достаточно расплывчато, но тем не менее представляется, что с момента предупреждения прошло не более недели. Такие действия директора являются незаконными.

В этом случае работники могут обратиться в суд, правда, только после выхода соответствующего приказа, иначе в суде оспаривать будет нечего.

Или у работников есть другой путь - коллективная защита индивидуальных прав работников, то есть - забастовка. При этом, в силу части 3 ст.1 Федерального Закона "О порядке разрешения коллективных трудовых споров", такая забастовка может быть объявлена по сокращенной процедуре.

Когда мы в прошлом месяце получали зарплату, то обнаружили у себя в расчетных листах непонятные нам удержания. В бухгалтерии нам объяснили, что в связи с высоким уровнем травматизма на производстве администрация заключила договор со стра-

хвой компанией и всех нас застраховала от несчастного случая на производстве. Разве может администрация без нашего согласия удерживать страховые взносы из зарплаты? И вообще какие удержания могут идти из зарплаты без нашего согласия?

При выдаче заработной платы бухгалтерия автоматически вычитает из нее государственные платежи: подоходный налог, страховой взнос в Пенсионный фонд.

Кроме того в соответствии со ст.124 КЗоТ РФ бухгалтерия может произвести удержания из заработной платы в случае излишне выданных сумм в следствие счетной ошибки, для возвращения аванса, выданного работнику в счет заработной платы, для погашения неизрасходованного командировочного аванса, при возмещении ущерба, нанесенного предприятую по вине работника.

Также подлежат удержанию из зарплаты суммы по исполнительным судебным листам (алименты).

При таких удержаниях их общий суммарный размер не может превышать двадцати процентов заработной платы, и лишь в некоторых, особо оговоренных случаях - пятидесяти процентов (ст.125 КЗоТ).

Работник самостоятельно может дать поручение бухгалтерии на удержание и перечисление в соответствующие организации определенных сумм из своей заработной платы. Это могут быть, например, коммунальные платежи, профвзносы или просто перечисление заработной платы на сберегательную книжку.

Точно также работник может дать поручение бухгалтерии на перечисление страховых взносов по добровольному страхованию в страховые компании.

Удержание и перечисление таких взносов по инициативе администрации без согласия работников недопустимы.

В то же время, если в коллективном договоре предприятия содержится положение о страховании работников, в том числе не только за счет предприятия, но и за счет собственной зарплаты работников, то такие удержания могут производиться, так как коллективный договор подписывается профсоюзной организацией от имени работников и профсоюз действует по поручению самих работников. Это положение в первую очередь распространяется на всех членов профсоюза, а также на тех работников, которые, не являясь членами профсоюза, тем не менее в письменной форме поддержали проект коллективного договора.

Если же проект коллективного договора принят на собрании или конференции коллектива работников, то это положение распространяется на всех работников предприятия вне зависимости от их членства в профсоюзе.

Как правило, такого рода "страхования" затеваются директором с целью сократить размер фонда оплаты труда, на который начисляются отчисления в пенсионный и другие социальные фонды. Работник, если он не хочет, чтобы сокращался размер выплат ему по больничному или по безработице, может написать заявление в бухгалтерию и отказаться от перечислений из своей зарплаты, а если не выполнены изложенные выше условия, то через суд потребовать возврата удержанных сумм с компенсацией.

В стране постоянно растут цены, а вот наша зарплата практически остается неизменной. Да и та часто задерживается. Когда же мы наконец получаем ее на руки, на нее практически ничего нельзя купить. Как можно защитить зарплату от инфляции?

Защитить зарплату от инфляции можно через включение соответствующего положения об индексации заработной платы в коллективный договор.

В то же время очень многое зависит от добросовестности работодателя. Можно подписать распрекрасный коллективный договор, который не будет выполняться. Поэтому очень важно помимо грамотно составленного коллективного договора иметь на предприятии действенный механизм выполнения этого договора и контроля за ним. Это возможно только в случае наличия на предприятии сильной профсоюзной организации, которая действительно будет представлять интересы работников, а не зависеть полностью от администрации предприятия. Но один профсоюзный комитет не будет в состоянии полностью справиться с задачей контроля выполнения коллективного договора, поэтому еще очень важна и высокая активность самих членов профсоюза.

Не спрашивая согласия учителя, администрация ставит в расписание уроки, дополнительные по сравнению с расписанием. Это вызывается необходимостью: другой учитель заболел и его надо заменить. Хотя недельная ставка учителя - 18 часов. Но из-за отсутствия других учителей приходится иногда вести занятия по 36-40 часов в неделю. Правомерны ли действия администрации? Полагается ли дополнительная оплата за эти часы? Какова вообще оплата работы преподавателя при превышении установленной нормы часов?

Общая схема оплаты труда учителя такова: есть постоянная составляющая, оклад, которая назначается учителю одновременно с минимально возможной нагрузкой. Кроме того, есть переменная часть, которая зависит от реальной нагрузки

преподавателя - то есть оплата тех часов преподавания, которые превосходят необходимую минимальную нагрузку. Эта часть рассчитывается пропорционально дополнительным нагрузочным часам в соответствии с часовой ставкой, которая определяется в соответствии с квалификацией преподавателя, преподавательского стажа и других индивидуальных характеристик.

Конечно, в силу производственной необходимости, которая обуславливается спецификой работы в образовательном учреждении, работодатель вправе потребовать от учителя выполнения дополнительной, по сравнению с регламентированной, работы. Это происходит, например, как в указанном случае при заболевании кого-то из преподавательского состава и необходимости его замены.

В таком случае, преподаватель, заменяющий заболевшего коллегу, несомненно должен получать дополнительную оплату своего труда.

Нам необходимо сделать расчет по процентной ставке ЦБ для подачи исковых заявлений в суд, так как не выплачивается зарплата с августа 1996 года. Директор нашего завода категорически запретил расчетному отделу, то есть бухгалтерам расчетного отдела выдавать не только какие-то справки, но и различные сведения о зарплате. Естественно, мы - работники, бывшие на заводе и работающие на заводе в нынешнее время, были возмущены и отослали письмо к прокурору области. Правильно ли мы сделали, если нет, то что надо сделать, а время поджимает?

В соответствии с частью 2 ст.226 КЗоТ РФ "Установление условий труда и заработной платы, применение законодательства о труде в случаях, предусмотренных законо-

дательством, осуществляется с участием профессиональных союзов".

В соответствии с частью 3 ст.231 КЗоТ РФ профсоюзные органы вправе "требовать от администрации предприятия, учреждения, организации соответствующие документы, сведения и объяснения, а также проверять расчеты по заработной плате".

В соответствии с частью 1 ст.17 Федерального Закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" "Для осуществления своей уставной деятельности профсоюзы вправе бесплатно и беспрепятственно получать от работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), органов государственной власти и органов местного самоуправления информацию по социально трудовым вопросам".

В соответствии с частью 1 ст.30 закона о профсоюзах "За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица государственных органов, органов местного самоуправления, работодатели, должностные лица их объединений (союзов, ассоциаций) несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами".

Таким образом работодатель не вправе скрывать от работников и их представителей профсоюзов - никакую информацию, касающуюся трудовых вопросов, тем более - заработной платы. Сокрытие этой информации есть нарушение российского законодательства, за которое работодатель должен понести ответственность. На органы прокуратуры возложена обязанность контролировать соблюдение законодательства в субъектах Российской Федерации, поэтому обращение в прокуратуру вполне правомочно.

В то же время профсоюз может сам, не дожидаясь ре-

шения прокуратуры по этому поводу, обратиться в суд с иском - заявлением о воспрепятствовании работодателем законной деятельности профсоюза.

Работнику не выплачивается несколько месяцев зарплаты. Наносится ущерб работнику и его семье, лишая его средств к существованию. Каким образом возможна компенсация такого ущерба (помимо выплаты зарплаты) через суд? Возможна ли компенсация морального вреда, причиненного работнику? Как это подсчитать?

Проблема взыскания заработной платы с работодателя через суд распадается на три составляющие части: во-первых, это собственно взыскание начисленной и задержанной заработной платы, во-вторых, это индексация и компенсация задержанной заработной платы за все время задержки, и, наконец, в-третьих, это возмещение морального вреда в связи с задержкой заработной платы.

В настоящее время российские суды по разному относятся к этим трем составляющим. В одних случаях удается убедить суд в необходимости принятия положительного решения по всем трем частям искового заявления, в других, и это бывает чаще, суд принимает решение удовлетворить иск по одному или двум требованиям и не удовлетворять по остальным.

В этой связи работникам, взыскивающим свою задержанную заработную плату через суд, целесообразно подавать не одно исковое заявление с тремя разными, хотя и связанными между собой требованиями, а три различных иска. Это целесообразно делать потому, что суд обязательно примет решение о выплате работнику задержанной зарплаты, но скорее всего отклонит иск в части компенсации и морального вреда. При этом судья не будет испытывать угрызений совести, так

как удовлетворил основную часть иска. Но судье будет сложнее бороться со своей совестью и отказывать рабочему в иске о компенсации ему средств, которые прокручивал его директор, если это будет единственным предметом иска.

Что касается расчетной части исковых заявлений, то здесь также есть свои особенности.

При взыскании собственно начисленной заработной платы никаких сложностей нет, поскольку размеры этой заработной платы уже посчитаны бухгалтерией предприятия.

Однако, когда речь идет об индексации и компенсации задержанной заработной платы, возникают определенные сложности, связанные с тем, какую конкретно сумму указывать.

Механизмы индексации оплаты труда, предусмотренные ст.5 Закона РСФСР "Об индексации денежных доходов и сбережений граждан РСФСР" от 24.12.91 практически не работают. Значит, надо искать другие критерии индексации. Иногда применяется механизм индексации через коэффициент увеличения минимальной заработной платы. В других случаях используется информация о росте потребительских цен по данным Госкомстата.

Самый эффективный механизм - это использование ставки Центробанка России, поскольку задержки заработной платы чаще всего связаны с "прокручиванием" работодателем задержанных средств через коммерческие структуры. Но это называется не индексацией, а компенсацией, основанной на ст. 395 ГК РФ и мы советуем вообще не использовать слово "индексация" в исковом заявлении, чтобы не вводить судью в соблазн.

Еще сложнее дело обстоит с определением размеров морального вреда. Статья 151 Гражданского кодекса РФ определяет моральный вред как физические или нравственные стра-

дания. При этом под нравственными страданиями могут подразумеваться переживания работника по поводу невозможности обеспечения достаточного уровня жизни своей семьи, могут учащаться в семье ссоры на почве недостатка средств, что весьма ухудшает моральный семейный климат. Наконец, работник при недостатке средств находится в состоянии постоянного недоедания или даже голода, что рассматривается уже не как нравственные, а как физические страдания. Однако, каких-либо конкретных методик расчета размеров такой компенсации в настоящее время нет, поэтому работнику приходится выставлять сумму "на глазок", с чем суд вправе и не согласиться. Окончательный размер такой компенсации будет определен уже судом, конечно, в том случае, если суд вообще посчитает необходимым компенсировать моральный вред.

Для того же, чтобы суд установил необходимость такой компенсации, работнику необходимо, конечно, привести как можно больше оснований. В каждом конкретном случае эти основания могут весьма сильно между собой разниться. Общее же правило только то, о котором говорилось выше: нравственные страдания по поводу состояния дел в семье и физические страдания в следствие недоедания, невозможности приобрести необходимые лекарства и так далее. Следует учесть и то, что новый Гражданский Кодекс не предусматривает возмещения морального вреда, вызванного материальными причинами.

В настоящее время отстаивание своей правоты в суде достаточно хлопотное дело. Поэтому лучше всего, когда этим занимается не каждый отдельно взятый работник, а профсоюзная организация, которая может вести дело сразу по многим работникам. При этом, тем не менее, очень часто бывает полезным, чтобы сами работники выступали со-истцами по этому делу.

ВРЕМЯ РАБОТЫ и ОТДЫХА

В советское время мы все знали, что у нас восьмичасовой рабочий день и пятидневная рабочая неделя. Конечно, у нас бывали всякие коммунистические субботники и "черные" субботы. Но это было исключение из правила. А сейчас мы работаем и по десять, и по одиннадцать часов. Как все-таки правильно? Какая у нас сейчас рабочая неделя и рабочий день?

В Советской России было установлено общее рабочее время - 41 час в неделю. По действующему российскому законодательству о труде нормальное рабочее время составляет сорок часов в неделю. Статья 42 КЗоТ РФ определяет именно нормальную продолжительность рабочего времени: "Нормальная продолжительность рабочего времени на предприятиях, в учреждениях, организациях не может превышать 40 часов в неделю. По мере создания экономических и других необходимых условий будет осуществляться переход к более сокращенной рабочей неделе".

Кроме того существует целый ряд категорий работников, для которых устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

КЗоТ РФ ограничивает также и время ежедневной работы. Так при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями ежедневная работа не может превышать восьми часов, за исключением специально оговоренных в законодательстве случаев. При шестидневной рабочей неделе - время ежедневной работы ограничивается семью часами.

Вообще регламентации рабочего времени посвящен целый раздел КЗоТ РФ, который детально определяет продолжительность рабочего времени в зависимости от различных условий. Но общее правило такое - сорокачасовая рабочая неделя при восьмичасовом рабочем дне.

В тех организациях, где работодатель устанавливает продолжительность рабочего времени свыше восьми часов ежедневно, наличествует прямое нарушение законодательства, что при активной позиции профсоюза может создать весьма серьезные осложнения для руководителей предприятия. В таких организациях профсоюз безусловно должен для начала добиваться безусловного выполнения положений закона, а затем уже думать о том, как бы еще улучшить условия работы. При этом для того, чтобы заставить работодателя выполнять требования закона, могут использоваться все средства профсоюзной деятельности - от ведения переговоров с работодателем до объявления забастовки.

По трудовому распорядку рабочий день у нас заканчивается в шесть часов вечера. Но часто бывает так: только мы собираемся уйти с работы, как прибегают мастер и требует чтобы мы еще что-то сделали. Мы говорим: шесть часов, рабочий день кончился. А нам отвечают - у вас ненормированный рабочий день, когда начальство отпустит, тогда и пойдете домой. Что такое ненормированный рабочий день?

В настоящее время в российском трудовом законодательстве отсутствует понятие ненормированного рабочего дня. Рабочее время определяется в соответствии со ст.42 КЗоТ РФ, то есть сорокачасовая рабочая неделя при восьмичасовом рабочем дне (в условиях пятидневной рабочей недели). Свер-

урочные работы допускаются только в исключительных случаях в соответствии со ст.55 КЗоТ РФ, но они носят весьма ограниченный характер и в соответствии со статьей 56 сверхурочные работы не должны превышать четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

В то же время в ст.68 КЗоТ РФ, определяющей дополнительные ежегодные отпуска, в п.3 говорится, что ежегодный дополнительный отпуск предоставляется "3) работникам с ненормированным рабочим днем". Это явное внутреннее противоречие закона, которое осталось по недосмотру законодателя, поскольку из всех остальных статей КЗоТ РФ, в которых ранее упоминалось понятие ненормированного рабочего дня, это упоминание было изъято.

Таким образом ссылки работодателя на ненормированный рабочий день не соответствуют действующему трудовому законодательству.

У нас на предприятии я считаю довольно неплохая зарплата. Но часто бывает так, что мастер нам объявляет сверхурочную работу за двойную оплату. Нам в принципе хватает своей зарплаты, нам бы лучше домой пораньше уйти, а приходится работать. Что такое сверхурочная работа? Мы разве не вправе от нее отказаться?

В соответствии со ст.55 "Сверхурочные работы допускаются только в следующих исключительных случаях:

1) при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения общественного или стихийного бедствия, производственной аварии и немедленного устранения их последствий;

2) при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, ка-

нализации, транспорту, связи - для устранения случайных или неожиданных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;

3) при необходимости закончить начатую работу, которая вследствие непредвиденной или случайной задержки по техническим условиям производства не могла быть закончена в течение нормального числа рабочих часов, если при этом прекращение начатой работы может повлечь за собой порчу или гибель государственного или общественного имущества;

4) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их вызывает прекращение работ для значительного числа трудящихся;

5) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва; в этих случаях администрация обязана немедленно принять меры к замене сменщика другим работником".

Очевидно, что в рассматриваемом случае работодатель применяет часть третью этой статьи, однако, вероятно, применяет ее не полностью, а только до первой запятой - "при необходимости закончить начатую работу". Такая трактовка статьи совершенно неверна и противоречит законодательству. Кроме того, даже если работодатель применяет все правильно и сверхурочные работы подпадают под один из перечисленных пяти случаев, то все равно в соответствии со следующей статьей (56), эти сверхурочные работы сильно ограничены - не более четырех часов в течение двух дней подряд и не более 120 часов в год.

У нас, машинистов метрополитена, бывают так называемые разрывные смены, когда мы выходим на работу вечером, а заканчиваем работу на следующее

утро. Ночью, когда поезда не ходят, мы естественно не работаем. Это время нам оплачивается в размере тридцати процентов от ставки. Какое это время? Рабочее или время отдыха? Какое вообще время считается временем отдыха?

Разделение рабочего времени на части производится в организациях в соответствии со ст.53 КЗоТ РФ: "На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, рабочий день может быть в порядке, предусмотренном законодательством, разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы".

Кроме того рабочее время машинистов подпадает и под действие ст.51 в силу сменного характера работы машинистов: "При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени.

Работники чередуются по сменам равномерно. Переход из одной смены в другую определяется графиками сменности, утверждаемыми администрацией по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом с учетом специфики работ и мнения трудового коллектива.

Назначение работника на работу в течение двух смен подряд запрещается".

Таким образом у машинистов метрополитена вообще говоря может быть разрывная смена, например, с 22.00 до 1.30 и с 5.30 до 10.00. В такой ситуации сумма частей ($3.5 + 4.5 = 8$) не превышает нормальной продолжительности рабочего времени.

В этих условиях время ночного перерыва, конечно, не входит в рабочее время. В этом случае работники вправе само-

стоятельно определять, как им распоряжаться этим временем. Они вполне вправе покинуть свое рабочее место. Однако, в силу того, что эти перерывы имеют место ночью, когда общественный транспорт фактически не функционирует, работникам бывает весьма затруднительно оставить свое рабочее место и уехать отдыхать домой. Кроме того, при возвращении на рабочее место машинист должен пройти медицинский контроль. В производственных же условиях работники, несмотря на то, что эти ночные "окна" не являются рабочим временем, получить полноценный отдых, конечно, не могут. По всей видимости именно с этим и связано то, что им доплачивают тридцать процентов от заработной платы.

Достаточная это компенсация или нет, очевидно, судить самим машинистам. И, если работники считают, что такая компенсация неадекватна потерям, понесенным в результате недостаточного отдыха, то им эти вопросы необходимо решать через условия коллективного договора, в котором они могут добиваться увеличения компенсаций.

В целом временем отдыха в соответствии с Главой V КЗоТ РФ считается: ежедневный перерыв для отдыха и питания (в соответствии со ст.57), выходные дни (в соответствии со ст.58 - 62), ежегодные и дополнительные отпуска (в соответствии со ст.66, 67), а также время между рабочими днями или сменами, которое специально КЗоТом не регламентируется.

Вообще, когда речь идет о соотношении рабочего времени и времени отдыха, работникам целесообразно через своих представителей регламентировать это соотношение в коллективном договоре. Тем более, что условия коллективного договора могут улучшать, но не ухудшать положения законодательства в отношении условий работы работников.

Я всю свою жизнь проработал на азотном производстве. И всегда мы имели дополнительный отпуск за вредные условия труда. Сейчас нам говорят, что для всех сделали одинаковое время отпуска - двадцать восемь календарных дней, а все дополнительные отпуска на усмотрение администрации, если у предприятия есть для этого возможности. Так ли это? Какие сейчас бывают дополнительные отпуска?

После принятия Верховным Советом Российской Федерации закона о предоставлении всем работникам минимального ежегодного отпуска размером в двадцать четыре рабочих дня на предприятиях России долгое время была большая путаница с предоставлением дополнительных отпусков, в том числе - дополнительных отпусков за вредные условия труда.

Даже Минтруд России давал такие разъяснения, что предоставление дополнительных отпусков зависит от финансового состояния предприятия.

Это продолжалось до тех пор, пока Верховный Суд Российской Федерации своим решением от 10.06.96 не отменял указанное разъяснение Минтруда России. Таким образом Верховный Суд однозначно установил, что, если работнику положены дополнительные отпуска по тем или иным основаниям, эти отпуска должны предоставляться помимо ежегодного двадцати четырех дневного отпуска.

У нас сменный график работ. Часто бывает так, что при переходе от одной смены к другой я возвращаюсь домой в одиннадцать вечера, а на утро к семи уже должен быть на работе. Но я же не успеваю толком отдохнуть. Установлена ли законом продолжительность времени отдыха и какова эта продолжительность?

В соответствии со ст.46 КЗоТ РФ в России устанавливается общая пятидневная рабочая неделя с восьмичасовым рабочим днем или шестидневная рабочая неделя с семичасовым рабочим днем. Таким образом вообще говоря перерыв в работе между двумя рабочими днями, с учетом возможных сверхурочных работ, составляет не менее двенадцати часов.

Это правило могло бы не относиться к случаям, когда меняются рабочие смены у работников, поскольку вообще говоря напрямую в КЗоТе нигде не устанавливается обязательный перерыв между рабочими днями.

Однако, переход от одной смены к другой осуществляет, как правило, с переходом от одной рабочей недели к другой. Но при этом ст.59 КЗоТ РФ устанавливает обязательную продолжительность непрерывного отдыха между двумя рабочими неделями - этот перерыв составляет не менее сорока двух часов.

Таким образом установление другого режима на предприятии, режима, при котором перерыв между двумя соседними рабочими днями составляет менее двенадцати часов противоречит какой-либо из статей КЗоТ РФ.

Раньше у нас было так: нас на работу и с работы возил специальный автобус, который выделялся для этой цели администрацией завода. Сейчас его отменили. В результате я добираюсь до работы за полтора часа, а потом еще столько же - с работы домой. Должно ли входить это время в рабочий день?

В действующем законодательстве о труде Российской Федерации время, затрачиваемое на дорогу работником на работу или с работы, не входит в рабочее время.

Тем не менее у работников есть возможность добиться

включения этого времени или по крайней мере части этого времени в рабочее время. Это можно сделать через коллективный договор. Если в коллективном договоре, подписанном работодателем, будет записано положение о том, что время, затраченное на дорогу до работы и с работы, входит в рабочее время, то это положение для данного предприятия приобретает силу закона.

Однако, как правило, работодатель на закрепление такого положения не идет. Тогда можно добиваться другого положения: например, время, затраченное на дорогу до работы и с работы суммарно в течение полутора часов не включается в рабочее время, а сверх полутора часов - включается. Есть и другие возможные варианты привязать время на дорогу к рабочему времени. Но все это возможно только через коллективный договор с работодателем, если на предприятии действует авторитетная и сильная профсоюзная организация.

Также через коллективный договор можно добиться от работодателя и восстановления маршрута специального транспорта для доставки работников на работу и с работы. Однако такое требование реально и выполнимо только в том случае, когда работники предприятия живут компактно, примерно в одном и том же районе. Тогда работодатель действительно может выделить, например, несколько автобусов или договориться с местными автотранспортными службами об организации такого специального маршрута.

Если же работники разбросаны по разным районам, как это сплошь и рядом происходит в Москве или Санкт-Петербурге, тогда, конечно, организация такого специального транспорта просто невозможна. В этих случаях надо искать другие способы компенсации работодателем излишне затрачиваемого на дорогу времени.

Мне пятьдесят девять лет. На следующий год я собираюсь уходить на пенсию. А в бухгалтерии мне говорят: у вас будет очень маленькая пенсия, потому что у вас недостаточный трудовой стаж. А что такое вообще трудовой стаж и как он считается?

В соответствии со ст.242 КЗоТ РФ пенсия устанавливается мужчинам при достижении возраста в 60 лет и при трудовом стаже не менее 25 лет, женщинам - 55 лет и трудовом стаже не менее 20 лет. При этом под общим трудовым стажем понимается все время, в течение которого работник трудился в организациях вне зависимости от сферы деятельности организаций и вне зависимости от перерывов в работе. При этом, конечно, сами перерывы в трудовой стаж не входят. Тем не менее в трудовой стаж входят те периоды, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось его рабочее место, а также периоды обучения в высших и средних специальных учебных заведениях и служба в армии.

Если работник (работница) достиг возраста 60 (55) лет, но при этом не выработал необходимого стажа 25 (20) лет, и в силу утраты трудоспособности не может продолжать трудовую деятельность, то ему может быть установлена пенсия, однако в пониженном по сравнению с общим положением размере.

В настоящее время в связи с принятием Государственной программы социальных реформ начинается и реформирование пенсионной системы Российской Федерации. При этом предусматривается разделение между собой социальных и трудовых пенсий. Под социальными пенсиями в этом случае понимается некоторый государственный минимум, который будет выплачиваться гражданам достигшим пенсионного возраста вне зависимости от того, имелся у гражданина трудовой стаж к моменту пенсионного возраста или нет.

Трудовая пенсия будет назначаться при выработке определенного трудового стажа - выслуге лет. Однако, до сих пор окончательно еще не решено будет ли такая пенсия выплачиваться гражданину при необходимой выслуге лет, если он не достиг пенсионного возраста. По этому поводу есть разные точки зрения и пока нет общего единого подхода.

Кроме того предполагается развитие негосударственных дополнительных пенсионных систем.

Вообще в мире принято разделение между собой социальных пенсий и трудовых. При этом обеспечение социальными пенсиями берет на себя государство, а трудовое пенсионное обеспечение - забота работодателей. Точно так же в мире принято дополнительное пенсионное обеспечение, которое формируется из взносов как работодателя, так и самих работников. очевидно, к такой трехступенчатой пенсионной системе придет в конечном итоге и Россия. Кстати, до революции в России действовали больничные кассы. Взнос рабочего в больничную кассу составлял 20%, а хозяин вносил на его счет 80%, таким образом, если рабочий мог оторвать от семейного бюджета 10 рублей в месяц, то его страховка на случай болезни составляла 50 рублей, 40 платил хозяин.

Я недавно заболел и болел неделю. Когда я вышел на работу, то больничный лист мне оплатили, но заплатили очень мало. Я пошел в бухгалтерию разбираться, там мне сказали, что у меня маленький непрерывный стаж. Как это может быть, если я работаю с шестнадцати лет и не работал только два года, пока служил в армии. Что такое непрерывный стаж и чем он отличается от трудового стажа?

При оплате больничных листов в соответствии с правилами социального страхования при расчете пособия по вре-

менной нетрудоспособности в расчет принимается не общий трудовой стаж, а непрерывный стаж, который отличается от общего тем, что в него включается только время непрерывной работы. При перерыве трудовой деятельности в месяц и более без уважительных причин, непрерывный трудовой стаж прерывается и отсчет его начинается сначала. При этом стопроцентное пособие по временной нетрудоспособности назначается при наличии непрерывного стажа в восемь лет.

Уважительными причинами прерывания стажа считаются увольнение с работы по сокращению штатов. В этом случае перерыв в работе может достигать трех месяцев, и непрерывный стаж будет сохранен.

Время обучения в высших и средних специальных учебных заведениях в непрерывный стаж не включаются, но и не прерывает стаж. Так например, если работник отработал два года, затем поступил в институт и после его окончания отработал еще шесть лет, то его непрерывный стаж будет составлять восемь лет, что дает ему право на стопроцентное пособие по временной нетрудоспособности.

Время службы в армии, если гражданин начал работать до призыва, включается в непрерывный трудовой стаж, если после демобилизации до поступления на работу прошло меньше трех месяцев.

У меня солидный трудовой стаж. Мне скоро уходить на пенсию. Но последнее время я стал часто прихварывать. Но больничный лист брать боюсь - а вдруг из-за того, что я часто болею мне уменьшат стаж и придется еще дорабатывать. Входит ли в трудовой стаж время болезни?

В трудовой стаж входят все время, в течение которого работник фактически не работал, но за ним сохранялось его

рабочее место. Это правило в полной мере относится и к болезни работников, поскольку во время нахождения работника на больничном листе за ним сохраняется его рабочее место. Поэтому время болезни не может повлиять на выход работника на пенсию.

В то же время это может повлиять на размер пенсии работника, поскольку пенсия назначается из расчета суммарного заработка за любые непрерывные пять лет работы. С учетом высокой инфляции в последние годы, очевидно, для работников выгоднее брать именно последние пять лет. Однако, размер пособия по временной нетрудоспособности имеет некоторые ограничения даже в тех случаях, когда работник имеет право на стопроцентную оплату больничного листа. Именно поэтому частые заболевания в последние предпенсионные годы могут повлиять на размер пенсии работника.

На нашем предприятии происходят постоянные перебои с поставкой материалов, в результате чего наши "перекуры" затягиваются на два-три часа. Недавно директор собрал собрание и сказал, что предприятие теперь не может обеспечить работу в полном объеме. Поэтому у нас будет либо сокращенный день, либо сокращенная неделя. Он спрашивает у нас, что мы предпочитаем - работать три дня в неделю или полную неделю по пять часов в день? При этом зарплата будет платиться только за фактически отработанное время. Может ли директор так поступить?

В соответствии с 46 статьей КЗоТ РФ устанавливается общая продолжительность рабочей недели - сорок часов. Директор не может произвольно увеличить эту продолжительность работы. Однако, если позволяют финансовые возмож-

ности предприятия, директор может пойти на сокращение рабочего времени, но при этом он не вправе снижать оплату труда. Если же администрация предприятия снижает общую длительность рабочего времени и при этом не может выплачивать прежнюю заработную плату, то это фактически означает, что рабочие предприятия находятся в простое не по их вине. В этом случае в силу вступает ст.94 КЗоТ РФ, согласно которой время простоя не по вине работника оплачивается из расчета не ниже двух третей тарифной ставки установленного работнику разряда или оклада.

Таким образом администрация предприятия не может по своей воле урезать рабочий день или рабочую неделю для работников предприятия без оплаты этой части рабочего времени.

Для того, чтобы в еще большей степени застраховать себя от таких произвольных действия администрации, работникам целесообразно закрепить в коллективном договоре положение о том, что администрация не может без согласования с профсоюзом сократить рабочее время на предприятии. А согласование с профсоюзом будет однозначно означать, что время простоя по требованию профсоюза обязательно будет оплачено. А от силы и грамотности профсоюза будет зависеть размер этой оплаты: 2/3 тарифа, сто процентов тарифа или вообще полностью среднюю зарплату. Например, очень коварной бывает частица "до", если в коллективном договоре ее вставить в пункт "рабочая неделя на предприятии до 40 часов, рабочий день до 8 часов".

ОХРАНА ТРУДА

Я недавно зашел в профком и увидел там коллективный договор на этот год. Так как я все равно ждал, я решил его почитать и увидел, что администрация обязуется создать нормальные условия труда. Это, конечно, очень хорошо, но вот хотелось бы еще знать: а что относится к этим самым условиям труда?

Понятие "условия труда" применяется в российском трудовом законодательстве в двух смыслах. В широком смысле к условиям труда относятся все условия, сопутствующие трудовому договору: размер и система заработной платы, режим работы и отдыха, предоставление ежегодных и, если это обусловлено, дополнительных отпусков и так далее. Существует даже специальное понятие "существенных условий труда", к которым в первую очередь относятся условия, связанные с оплатой труда и рабочим временем.

В применении к области охраны труда, понятие "условия труда" применяются в узком смысле - это всевозможные производственные факторы, оказывающие или способные оказать влияние на здоровье работника в процессе труда или в связи с ним.

К таким условиям труда относятся: санитарно-гигиенические, физиологические, социально-психологические, эмоциональные факторы.

В разделе "Охрана труда" коллективного договора чаще всего речь идет о санитарно-гигиенических условиях труда. Это происходит в связи с тем, что из всего набора производ-

ственных факторов, оказывающих влияние на здоровье работника, только санитарно-гигиенические факторы в той или иной степени могут быть количественно оценены. Именно с этим же связаны и методы количественной оценки условий труда. При этом под нормальными или благоприятными условиями труда понимаются такие условия, при которых количественные показатели санитарно-гигиенических факторов не выходят за пределы установленных норм.

Практика показывает, что такой подход к определению нормальных условий труда не всегда дает положительный результат. В связи с этим в конце 80-х годов была разработана принципиально новая методика количественной оценки условий труда, которая основывалась на показателях здоровья человека. Эта методика давала хорошие результаты, однако, она применима только в обществе с относительно стабильной экономической и социальной обстановкой. Поэтому в настоящее время эта методика оценки условий труда на российских предприятиях не применима.

Я знаю, что при работе в неблагоприятных условиях труда полагается денежная компенсация и сокращенный рабочий день. А какие условия труда считаются благоприятными?

Благоприятными считаются условия труда, при которых интегральный показатель - категория тяжести труда не превосходит значения 2. При всех остальных показателях условия труда считаются в той или иной степени неблагоприятными и в зависимости от конкретного значения этого показателя может быть назначена денежная компенсация в пределах от 4 до 24% от заработной платы.

Интегральный показатель считается через замеры показателей конкретных производственных факторов, например,

таких, как напряженность позы при работе, уровень освещенности и шума, загазованность и запыленность рабочего помещения и тому подобные. Каждый из этих факторов оценивается по шести балльной шкале, из которых потом и выводится средневзвешенный интегральный показатель.

Конечно, такая методика оценки условий труда не очень хороша по целому ряду причин:

во-первых, не для всех производственных факторов установлены пограничные значения;

во-вторых, многие производственные факторы просто не поддаются количественному измерению, например, такие, как состояние психологического климата в коллективе;

в-третьих, при такой методике не всегда правильно учитывается взаимное влияние нескольких производственных факторов.

Есть и другие отрицательные моменты при использовании указанной методики.

В России в свое время была разработана другая методика количественно оценки условий труда, которая напрямую связывала состояние здоровья работника, а точнее - показатели его заболеваемости с условиями труда. По этой методике благоприятными могли считаться условия труда, при которых работник болеет в году не более заранее оговоренного времени. Однако, в настоящее время нет возможности использовать такие, более адекватные методики для оценки условий труда.

У нас на предприятии раньше был отдел техники безопасности и охраны труда. В 1993 году его упразднили и должность инженера по охране труда сократили. Кто же теперь должен у нас заниматься охраной труда?

В соответствии со ст.9 Основ Законодательства Российской

ской Федерации "Об охране труда" обязанность по обеспечению охраны труда возлагается непосредственно на работодателя и он же в соответствии со ст.26 указанных Основ несет ответственность за несоблюдение правил охраны труда и техники безопасности.

В то же время, конечно, понятно, что работодатель, сколь умен и талантлив бы он ни был, не в состоянии только своими силами обеспечить полное соответствие рабочих мест всем требованиям охраны труда. Поэтому в статье 8 тех же Основ предусматривается, что работодатель может при необходимости создавать на предприятиях службы по охране труда или заключать договоры со специализированными организациями на постоянное обслуживание в этой области своего предприятия.

Таким образом работодатель вправе выбирать ту форму, по которой он будет организовывать работу на предприятии по обеспечению требований охраны труда. Но отвечать в конечном итоге за состояние дел на предприятии с охраной и условиями труда все равно будет работодатель.

У нас на заводе люди очень часто и тяжело болеют. Мы сильно подозреваем, что это из-за вредных условий труда. Но обследование рабочих мест у нас не проводилось с 1990 года. Должны ли проводиться такие обследования на предприятиях и какими законами или указами регулируется охрана труда?

В настоящее время вопросы охраны труда регламентируются Основами Законодательства Российской Федерации "Об охране труда". Кроме того Министерство труда и социального развития Российской Федерации регулярно разрабатывает Федеральную программу по охране труда, как правило, на двухлетний период.

Вопросами аттестации рабочих мест должен заниматься непосредственно работодатель на предприятии, на которого законодательно возложена обязанность по созданию здоровых и безопасных условий труда. Однако, в законодательстве в настоящее время отсутствует регламентация периодичности проведения таких аттестаций. Такую регламентацию можно и нужно предусматривать в разделе "Охрана труда" коллективного договора, тем более, что профсоюзные технические инспекторы по охране труда обладают достаточными правами для того, чтобы понудить работодателя выполнять свои обязанности перед работниками.

Кроме того, в настоящее время Министерством труда и социального развития Российской Федерации разработаны дополнения к Основам законодательства по охране труда, в которых предусматривается и периодическая аттестация рабочих мест. Этот проект направлен в Правительство Российской Федерации и в скором времени будет направлен в Государственную Думу. В дальнейшем только от депутатов Госдумы будет зависеть, когда эти дополнения будут введены в действие.

Мы сейчас готовим проект коллективного договора. Со всеми его разделами более-менее разобрались, а вот что включать в раздел "охрана труда" не знаем. Раньше этим у нас занималась специальная лаборатория. Но сейчас ее у нас нет. Что нужно включать в этот раздел коллективного договора?

Раздел "Охрана труда" коллективного договора всегда носит весьма конкретный характер для каждого предприятия. В то же время есть несколько общих положений, которые целесообразно включать в этот раздел практически вне зависимости от того, на каком предприятии принимается этот доку-

мент.

В первую очередь для того, чтобы действительно эффективно заниматься охраной труда на предприятии, необходимо знать истинное положение вещей с условиями и охраной труда на каждом рабочем месте. Поэтому одно из центральных мест в этом разделе должно занимать положение о периодической проверке состояния условий труда на рабочих местах. При этом важно, чтобы такую проверку проводили независимые от работодателей специалисты, которые не станут приукрашивать состояние дел с охраной труда в угоду работодателю. Поэтому необходимо настаивать, чтобы экспертизу условий труда на рабочих местах проводили специализированные организации, которые указаны профсоюзом.

Следующим весьма значимым моментом для такого раздела в коллективном договоре являются конкретные мероприятия по обеспечению работников эффективной защитой от воздействия вредных факторов производственной среды. Поэтому в этот раздел необходимо помещать максимально детализированные положения о средствах индивидуальной и коллективной защиты работников. В ряде случаев на производстве не удастся обеспечить полностью здоровые и безвредные условия труда. Поэтому необходимо предусмотреть систему компенсаций для работников, задействованных во вредных и особо вредных условиях. При этом целесообразно такие компенсации выражать не в денежной форме, а в виде специального медицинского обслуживания или предоставления необходимых путевок в специализированные санатории, для того, чтобы работники действительно могли бы реально поправить свое здоровье, а не просто откупиться от них чуть повышенными ставками заработной платы.

Очень часто, особенно в тех случаях, когда производ-

ство сильно разветвленное, бывает полезно включать в коллективный договор не просто раздел "Охрана труда", а заключать специальное соглашение с работодателем по охране труда, которое позволяет значительно подробнее предусмотреть все необходимые в этой области мероприятия. Конечно, такое соглашение должно быть составной частью коллективного договора или неотъемлемым приложением к нему.

Раньше вопросами охраны труда занималась специальная служба. А кроме того еще была техническая инспекция труда, которая контролировала состояние условий труда и техники безопасности на предприятиях. Сейчас ничего этого нет. Говорят, что создана государственная инспекция труда. Но мы ее ни разу не видели. Кто сейчас должен контролировать состояние охраны труда на предприятиях?

В соответствии со ст. 24 Основ Законодательства Российской Федерации "Об охране труда" "Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов об охране труда осуществляется федеральным органом надзор и контроля за охраной труда, а также соответствующими органами субъектов Федерации за охраной труда, не зависящими в своей деятельности от администрации предприятий и вышестоящих органов управления и действующими в соответствии с положениями, утвержденными в установленном порядке".

Это законодательное положение в настоящее время выполнено лишь частично: действительно, в Российской Федерации создана Государственная инспекция труда при Министерстве труда и социального развития РФ (Рострудинспекция), а в субъектах Российской Федерации созданы ее отделения, которые формально якобы не зависят

от администрации субъектов Федерации. Однако, сама Рострудинспекция находится при Минтруде России и, следовательно, не может считаться независимой от вышестоящего органа управления. Кроме того, в составе Рострудинспекции находятся не только государственные инспекторы по охране труда, как то фактически предписано законодательством, но и государственные правовые инспекторы труда. И в целом деятельность Рострудинспекции больше нацелена на контроль за соблюдением законодательных норм о труде в целом, а не конкретно за охраной труда. поэтому, ее эффективность в области контроля и надзора за охраной труда весьма снижена.

Кроме того, ее статус - в составе Министерства труда - не позволяет ей выполнять координирующую роль всех надзорных служб, поскольку многие надзорные службы, например, Гостехнадзор, имеют более высокий статус.

Однако, помимо государственного надзора и контроля за охраной труда в Основах Законодательства Российской Федерации "Об охране труда" предусмотрен и общественный контроль. В соответствии со ст. 25 этих Основ "Общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда осуществляют профессиональные союзы в лице их соответствующих органов и иные уполномоченные работниками представительные органы, которые могут создавать в этих целях собственные инспекции".

Конечно, профсоюзные технические инспекции по охране труда обладают меньшими правами, чем государственные. Однако и у них достаточно прав для того, чтобы эффективно контролировать на предприятиях состояние дел с охраной труда. Вопрос состоит только в том, пользуются эти профсоюзные инспекции своими правами или нет.

Кроме того, в соответствии с приказом руководителя

Рострудинспекции утверждено положение о внештатных государственных инспекторах (правовых и по охране труда), в соответствии с которым отделения Рострудинспекции в субъектах Российской Федерации могут и должны привлекать к своей деятельности в первую очередь именно профсоюзных технических инспекторов по охране труда.

Однако на практике чаще всего случается обратное - именно наиболее грамотные и активные профсоюзные инспекторы не получают статуса внештатных государственных инспекторов. А вот чиновники от профсоюзов, которые занимают по отношению к работодателю соглашательскую позицию получают в этой области "зеленый свет". В результате чего эффективность местных отделений Рострудинспекции еще более снижается. Реальным же профсоюзным активистам, которые в состоянии эффективно контролировать деятельность работодателей, ставятся палки в колеса.

Тем не менее, там, где профсоюзы занимают принципиальную позицию, где они не боятся идти на обострение отношений с работодателем и его покровителями, их деятельность приносит весьма ощутимую пользу для работников - работодателя реально заставляют принимать меры по наведению хотя бы относительного порядка в области охраны труда, а государственных инспекторов заставляют реально выполнять свои функции как контролеров.

У нас на производстве за последнее время участились несчастные случаи. Вот совсем недавно, на позавчерашней неделе одному парнишке оторвало кисть руки. Парень совсем молодой, еще двадцати лет. И все тихо. Никаких комиссий по расследованию несчастного случая, как это бывало раньше, никакого приказа по предприятию в связи с этим случаем. Как

сейчас учитываются несчастные случаи на производстве?

В настоящее время несчастные случаи на производстве учитываются в соответствии с "Положением о порядке расследования и учета несчастных случаев на производстве", утвержденном Постановлением Правительства Российской Федерации от 3.06.95 № 558.

В соответствии с этим Положением на работодателя лежит основная обязанность по формированию комиссии по расследованию несчастного случая. Он же обязан по установленной форме сообщить о несчастном случае во все обязательные инстанции: государственную инспекцию труда по субъекту Российской Федерации; прокуратуру по месту, где произошел несчастный случай; орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации; соответствующий федеральный орган исполнительной власти; орган соответствующего государственного надзора; соответствующий профсоюзный орган и другие.

Расследование несчастного случая должно быть произведено в течение трех суток с момента происшествия.

Расследование групповых несчастных случаев, несчастных случаев с возможным инвалидным исходом (как в нашем примере) и несчастных случаев со смертельным исходом проводится в течение 15 дней комиссией в составе государственного инспектора по охране труда, представителей работодателя, органа исполнительной власти соответствующего субъекта Российской Федерации и профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа.

Таким образом вся ответственность за своевременное и правильное проведение расследования несчастного случая лежит на работодателе.

Если же работодатель не выполняет своих функций по проведению расследования несчастного случая, то тогда этим должна заняться профсоюзная организация - она должна оповестить государственную инспекцию труда о несчастном случае и инициировать проведение расследования. А Рострудинспекция в этом случае должна принять самое активное участие и взять на себя формирование комиссии и привлечение работодателя к ответственности за попытку сокрытия несчастного случая на производстве.

Наши рабочие очень любят кричать о своих правах и как-то совсем забывают о своих обязанностях. На днях иду по цеху, слышу - рядом с бочкой с горячим стоит этаким обалдуй и курит. Я ему говорю: "Что ж ты не можешь десяти шагов пройти до курьлки?" - а он в ответ меня посылает. И никто из начальства ему ничего не говорит. Можно ли наказать рабочего за нарушение техники безопасности и кто может это сделать?

В соответствии со ст.135 КЗоТ РФ к работникам могут быть применены различные виды дисциплинарных взысканий. К ним относятся: замечание, выговор, строгий выговор, увольнение.

Нарушение работником правил охраны труда и техники безопасности относится к нарушениям трудовой дисциплины, поэтому любой из этих видов дисциплинарных взысканий может быть применен к работникам, нарушающим правила по охране труда.

Наложить дисциплинарное взыскание может администрация предприятия, то есть представитель работодателя.

Говорят, в Германии существуют на предприятиях советы по охране труда. Что это такое и есть

ли они у нас?

Действительно, в Германии на многих предприятиях созданы Советы по охране труда. В основном они создаются на предприятиях, в которых преобладают вредные и опасные производства. Такие советы создаются на паритетных основах представителями работодателя и представителями работников - профсоюзами.

В состав Советов по охране труда входят со стороны администрации в первую очередь менеджеры, которые хорошо разбираются в специфике производства, имеют специальную подготовку в области охраны труда.

Со стороны профсоюзов в эти советы входят в первую очередь специалисты, которые также имеют необходимые технические знания.

Члены Советов по охране труда проходят в Германии регулярную специальную подготовку, обучаются на курсах, которые проводят многочисленные центры по охране труда, как государственные, так и частные. В Германии вообще уделяется большое внимание безопасности производства и вопросам охраны труда практически на каждом предприятии.

Советы по охране труда разрабатывают текущие и перспективные планы мероприятий по обеспечению охраны труда на своих предприятиях.

В России в соответствии со ст.8 Основ Законодательства Российской Федерации "Об охране труда" также могут создаваться аналогичные структуры: "В целях организации сотрудничества по охране труда работодателей и работников и (или) их представителей на предприятии с численностью работников более 10 человек создается совместный комитет (комиссия) по охране труда, в который на паритетной основе входят представители работодателей, профессиональных союзов и иных

уполномоченных работниками представительных органов". Однако такие комитеты пока не получили в нашей стране широкого развития. Тем не менее, если профсоюзная организация достаточно сильна и авторитетна на предприятии, то она может потребовать от работодателя создания такого комитета или комиссии, и работодатель обязан будет в этом случае такой комитет создать.

Раньше на каждом предприятии свыше определенной численности обязательно был отдел по охране труда или технике безопасности. Сейчас я разговариваю со своими товарищами с других предприятий - ни у кого из них нет такого отдела. Разве сейчас не обязательно должна быть служба по охране труда на предприятии?

Действительно при Советской власти на предприятиях практически повсеместно были отделы или другие подразделения по охране труда, технике безопасности и так далее. Однако наличие таких подразделений еще не гарантировало, что дело с охраной труда на этих предприятиях обстоит хорошо.

В действующих Основах Законодательства Российской Федерации "Об охране труда" в ст.8 записано, что при необходимости на предприятиях могут создаваться специальные службы по охране труда или заключаться специальные договоры со специализированными организациями.

В настоящее время некоторые профсоюзные деятели, также как и некоторые государственные чиновники развернули кампанию за то, чтобы создание таких служб было в законодательстве регламентировано в обязательном порядке.

Однако вряд ли такая запись в законе приведет к существенному улучшению состояния охраны труда на российских предприятиях.

Дело в том, что по российскому законодательству ответственность за состояние охраны труда на предприятии лежит на работодателе. Если работодателю законодательно предписать создание специальных служб, то тем самым он будет выведен из-под ответственности, поскольку обязательность создания таких служб автоматически будет переводить стрелку с работодателя на саму эту службу. При этом как всегда такие службы на предприятии будут лишь играть роль мальчиков для битья, поскольку реальной властью, правами и средствами будет распоряжаться работодатель, а ответственность за состояние охраны труда будут нести эти службы.

Гораздо важнее запустить реальный механизм ответственности работодателя, в первую очередь - экономической, для того, чтобы работодателю стало невыгодно нарушать правила охраны труда.

При Советской власти наш цех всегда гулял во время отпуска на три дня больше, чем все остальные, потому что у нас вредное производство. После введения обязательного отпуска в 24 рабочих дня нам сказали, что дополнительный отпуск только при наличии финансовых возможностей у предприятия. Правильно ли это? Какие вообще компенсации остались за работу во вредных условиях труда?

Действительно, после принятия Верховным Советом Российской Федерации закона о предоставлении всем работникам минимального ежегодного отпуска размером в двадцать четыре рабочих дня был принят такой порядок предоставления дополнительных отпусков, при котором такое предоставление зависело от финансовых возможностей предприятия. В том числе и Минтруд России давал такие разъяснения, что предоставление дополнительных отпусков зависит от финансо-

вого состояния предприятия. Это продолжалось до тех пор, пока Верховный Суд Российской Федерации своим решением от 10.06.96 не отменил указанное разъяснение Минтруда России. Таким образом Верховный Суд однозначно установил, что, если работнику положены дополнительные отпуска по тем или иным основаниям, эти отпуска должны предоставляться помимо ежегодного двадцати четырех дневного отпуска.

Следовательно, если работники какого-то подразделения на предприятии работают во вредных условиях труда, то, помимо ежегодного минимального двадцати четырех дневного отпуска им положены дополнительные дни отпуска. Размер этого дополнительного отпуска зависит от категории тяжести труда, которая установлена на данном производстве. Расчет категории тяжести труда на производстве производится по специальной методике, которая учитывает производственные факторы, воздействующие на работника в процессе труда. Эта методика недостаточно точна, однако другие методики, которые давали бы более точные значения этого показателя в настоящее время не применимы. Это происходит из-за того, что в силу перехода к новым для России экономическим условиям происходит и структурная перестройка показателей заболеваемости в обществе. Поэтому в условиях экономической и социальной нестабильности может быть применена только используемая методика.

Чем отличаются между собой льготы и компенсации?

Понятия льготы и компенсации используются в настоящее время в разных смыслах. Применительно к охране труда и условиям труда в настоящее время эти понятия на практике почти не отличаются друг от друга. Это происходит потому, что отечественная наука и отечественные органы, утверж-

дающие нормативы и стандарты (в первую очередь - Госстандарт) не позаботилась о том, чтобы четко классифицировать неблагоприятные условия труда и затем, в соответствии с такой классификацией, установить четкие понятия для льгот и компенсаций.

Тем не менее даже в наших условиях разделить эти понятия между собой хотя и сложно, но возможно.

Достаточно очевидно, что понятие компенсации связано в первую очередь с неблагоприятными условиями труда, которые постоянно воздействуют на здоровье человека, ухудшая его физическое состояние. Это - вредные и особо вредные условия труда. Поскольку при таких условиях труда на здоровье человека оказывается постоянное вредное воздействие, ухудшающее его состояние, необходимо какое-то иное, компенсирующее этот вред воздействие. Это может быть специальное медицинское обслуживание или специальное обслуживание в рекреационных учреждениях (санатории, курорты, профилактории и т.д.), при котором в той или иной степени поправляется здоровье работника, удаляется вредное воздействие условий труда. Такое обслуживание и оплата его за счет работодателя и является компенсацией. Другими словами можно сказать, что компенсации - это исправление уже причиненного вреда здоровью работника.

В отличие от компенсаций льготы носят предварительный характер и связаны в первую очередь с опасными и особо опасными условиями труда. Действительно, человек может трудиться в опасных условиях достаточно долго без какого-либо ущерба для своего здоровья. Но опасные условия труда связаны с тем, что в таких условиях таится потенциальная возможность резкого, хотя возможно и однократного, воздействия на человека, сразу, а не постепенно, причиняющего се-

рьезный ущерб здоровью. Примером такого опасного производства могут служить работы на железнодорожном транспорте, химическое производство, подрывные работы и тому подобные. Таким образом льготы в отличие от компенсаций всегда носят предварительный характер - фактически - плата за страх.

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

С экрана телевизора я часто слышу, что мы сейчас строим социально-ориентированное государство с рыночной экономикой, в котором широко развита система социальных гарантий. Но в чем заключаются социальные гарантии? По тому же телевизору постоянно говорят о задержках заработной платы, о том, что бастуют то учителя, то врачи. Разве образование и медицина не относятся к социальным гарантиям? А если относятся, то как они обеспечиваются при забастовках?

Когда речь заходит о социально-ориентированном государстве с рыночной экономикой в первую очередь подразумевается, что в сфере социальных услуг значительно расширяется ассортимент этих услуг по сравнению с чисто государственной экономикой. И действительно, хотя пока еще очень медленно, тем не менее все чаще можно слышать и читать о том, что у нас в стране стали появляться альтернативные образовательные учреждения, введение страховой медицины должно в будущем позволить пациентам не быть фактически крепостными при своих районных поликлиниках. Пока не удастся

наладить дело с дополнительным негосударственным пенсионным обеспечением, однако и к нему есть определенные подходы.

Конечно, когда приходится перестраивать всю экономику страны на совершенно иной лад, без потерь обойтись не может. И конечно, такие потери в основном касаются именно социальных гарантий. Но тем не менее, несмотря ни на что, в стране остается и бесплатная медицина, и бесплатное образование, причем, как среднее, так и высшее.

Выделение Пенсионного фонда и Фонда социального страхования из ведения профсоюзов устраняет принудительную мотивацию членства в профсоюзах, когда члены профсоюзов по больничному листу получали стопроцентную оплату пособия по нетрудоспособности, а не члены профсоюзов - только 50-ти процентную.

Да, действительно, сейчас в стране продолжается и экономическая, и социальная нестабильность. Да, действительно, бастуют многие врачи и учителя. Однако, Федеральный Закон "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" ограничивает забастовки в социальной сфере, но опять-таки - не запрещает, а именно ограничивает: бастовать в принципе можно, но при этом необходимо обеспечить минимум услуг для населения. Мы пока еще не построили социально-ориентированного государства, мы пока еще строим его. И во многом именно от того, как каждый из нас будет способствовать этому строительству, зависит насколько быстро и насколько полно мы такое государство построим.

Кроме того, пользуясь услугами врача или учителя, вы становитесь потребителем этих услуг и, следовательно, можете требовать через суд от органов образования и здравоохранения обеспечения вас этими услугами при забастовках и ком-

пенсации ваших потерь. Бастующие врачи и учителя будут только благодарны вам за это.

Когда мой отец выходил на пенсию, все было по-разному: посчитали заработную плату за последние пять лет, и половину от этой суммы назначили в качестве пенсии. Я через год выхожу на пенсию. Как она будет назначена мне? А мой сын будет уходить на пенсию лет через двадцать. У него будет какая-то пенсия или только то, что он сам сможет скопить за все время работы?

В настоящее время пенсионная система остается та, что и была раньше. Тем не менее уже поставлена задача реформирования системы пенсионного обеспечения. В будущем предусматривается трехуровневая система.

На первом базовом уровне будет находиться так называемая социальная пенсия. Она будет выплачиваться из государственного бюджета нетрудоспособным гражданам: пожилым, то есть нетрудоспособным из-за возраста, инвалидам с детства или в результате несчастного случая. Эта пенсия будет обеспечивать минимальный прожиточный уровень и будет выплачиваться вне зависимости от того, был у человека какой-либо трудовой стаж или не было.

Второй уровень - это государственная трудовая пенсия. Ее бюджет будет формироваться также, как и сейчас, из отчислений предприятий и работающих граждан. Эта пенсия впоследствии будет носить накопительный характер и будет назначаться гражданам, выработавшим определенный трудовой стаж. На сегодняшний момент пока еще до конца не определено, будет ли эта пенсия назначаться сразу по выработке необходимого стажа или она будет назначаться только после того, как выработан трудовой стаж и гражданин достиг пенси-

онного возраста. Окончательно этот вопрос определиться в процессе проведения самой реформы системы пенсионного обеспечения.

Наконец, на третьем уровне будет находиться так называемая дополнительная пенсия, то есть пенсия, которая формируется на добровольных началах самими гражданами и, возможно, их работодателями в негосударственных пенсионных фондах. Во всем мире такие фонды получили весьма широкое распространение. В нашей стране также в конце 1994 года были попытки сформировать такие фонды, однако общая нестабильность и отсутствие разработанной законодательной базы не позволили создать в России в настоящее время сколь-нибудь эффективную систему таких фондов. Однако, работы в этом направлении ведутся. Уж сейчас разработано несколько альтернативных проектов законов о негосударственных пенсионных фондах. Кроме того ведется большая подготовительная работа в Правительстве РФ, в первую очередь, конечно, в Пенсионном фонде.

Разумеется, переход к такой пенсионной системе займет не один год, и еще многие ныне работающие граждане будут уходить на пенсию по ныне действующей системе. Однако, самые молодые из нынешних работников пойдут на пенсию уже в новой системе.

У нас в проектно-институте самые денежные должности (такие как ведущий конструктор или главный инженер проекта) занимают люди, которым дано перевалить за шестьдесят. Кроме того они еще получают и пенсию. Своих идей у них уже не осталось, а те идеи, которые возникают у более молодых работников, они не воспринимают. Получается, что они фактически тормозят проектное дело. Разве у

нас могут пенсионеры работать и должны ли они работать?

В действующем российском законодательстве каких-либо ограничений на работу пенсионеров нет.

В последнее время в российской прессе появлялись сообщения о том, что в Правительстве разрабатываются проекты закона о запрещении работающим пенсионерам получать назначенные пенсии до выхода на пенсию. Однако, каких-либо решений по этому поводу до сих пор принято не было.

В то же время в силу изменения социальной обстановки, с учетом возможного довольно высокого уровня безработицы, который прогнозируется социологами, Правительство, видимо, должно будет пойти на такую меру. Но вряд ли это будет в самое ближайшее время. Скорее всего такие решения будут приняты при переходе к новой пенсионной системе. Это будет достаточно логично - неизвестно, будет ли сохраняться для работающих пенсионеров социальная пенсия - здесь возможны разные варианты, а вот трудовая пенсия, очевидно, будет выплачиваться только с момента оставления места работы в связи с выходом на пенсию.

Правда, вероятнее всего и социальная пенсия будет выплачиваться именно с этого момента.

В то же время такое положение, очевидно, не затронет третьего предполагаемого уровня - дополнительных пенсий, поскольку дополнительные пенсии носят сугубо добровольный характер и накапливаться и начисляться они скорее всего будут на основе специальных договоров - индивидуальных и коллективных - то и назначаться и выплачиваться они, очевидно, будут в соответствии с этими договорами.

В то же время, если в стране будет продолжаться ухудшаться социальная и экономическая обстановка, то в этом

случае Правительство возможно пойдет на такую непопулярную меру, как ограничение пенсий работающим пенсионерам и не дожидаясь введения пенсионной реформы. Однако, именно в силу своей непопулярности, введение такой меры будет сопряжено с весьма серьезными трудностями, так как Государственная Дума, как показывает практика, охотно принимает популистские решения, и весьма неохотно утверждает может быть и необходимые, но непопулярные меры. Поэтому, очевидно, не следует ожидать в ближайшее время серьезного изменения пенсионной системы.

У меня есть сосед, который нигде официально не работает. Занимается какой-то куплей-продажей. Деньги у него всегда водятся, но он все время жалуется, что он безработный. Но раз он что-то такое делает, за что получает деньги - разве он может считаться безработным?

В соответствии с ч.1 ст.3 Закона Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" "Безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней".

В рассматриваемом примере гражданин не подпадает под определение безработного по двум основаниям:

во-первых, он имеет какой-то заработок;

во-вторых, исходя из того, что о нем известно из смысла вопроса, он не зарегистрирован в органах службы занятости.

Меня уволили по сокращению штатов. Предупредили об этом за два месяца. Все это время я после работы искал себе новое место работы, но так и не нашел. Пришел в бюро по трудоустройству. Они

мне говорят - сейчас ничего по вашей специальности предложить не можем. А на что мне тогда жить? Я слышал, что мне должны назначить пособие по безработице. Но в бюро мне ничего об этом не сказали, на работе сказали, что это должны сделать органы социального обеспечения. Но я так и не нашел, кто должен мне назначить это пособие и кто должен его выплачивать?

При увольнении работника по сокращению штатов в соответствии со ст.40-3 КЗоТ РФ ему "выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка".

В соответствии со ст.28 Закона Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" "Государство гарантирует безработным выплату пособия по безработице, выплату стипендий в период профессиональной подготовки, повышения квалификации, переподготовки по направлению органов службы занятости;...оплату в размере причитающегося пособия по безработице (стипендии) за счет средств фонда занятости периода временной нетрудоспособности..."

Таким образом, пособие по безработице выплачивается из средств фонда занятости по назначению органов службы занятости. Следовательно, при обращении гражданина в бюро по трудоустройству, его должны были признать безработным и в соответствии с этим назначить пособие по безработице, которое выплачивается из средств фонда занятости по месту жительства.

Мой сосед вчера приходит на работу, а ему говорят - у нас сокращение штатов, ты уволен. Отдали ему книжку, выдали остаток из зарплаты - и до свидания! Разве так можно поступать? Разве его не

должны были предупредить заранее, чтобы он мог подыскать себе работу?

В соответствии со ст.40-2 КЗоТ РФ "Работники могут быть высвобождены с предприятий, из учреждений, организаций в связи с их ликвидацией, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата.

О предстоящем высвобождении работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца".

В том случае, о котором говорится в нашем примере, администрация нарушила порядок высвобождения работников - работники не были персонально, а тем более - под расписку предупреждены о предстоящем сокращении. Таким образом работник может обратиться в суд. Решением суда он будет восстановлен на работе, ему будет полностью оплачен весь срок вынужденного прогула. Даже если после этого администрация предприятия все-таки будет сокращать штаты, то она будет обязана соблюсти установленный законом порядок, а это означает, что восстановленный по суду работник будет иметь по крайней мере гарантированных два месяца работы до предстоящего увольнения. За это время он сможет подыскать себе подходящее место работы.

Если же работник не сможет найти себе работу, то он может после увольнения обратиться в службу занятости населения, которая уже будет предупреждена о предстоящем на данном предприятии сокращении штатов, так как в соответствии с ч.7 ст.40-2 КЗоТ РФ "Администрация не позднее чем за два месяца обязана довести до сведения местного органа службы занятости данные о предстоящем высвобождении каждого конкретного работника с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда".

Такие сведения необходимы органам службы занятости

для того, чтобы они могли своевременно помочь высвобождаемым работникам в поисках подходящей для них работы.

Однако, в приведенном примере работодатель, видимо, нарушил и это положение закона, то есть не предупредил своевременно органы службы занятости о предстоящем сокращении.

У нас на заводе сейчас идет реконструкция. Цех, в котором я работал, остановлен на неопределенное время. Меня отправили на работу в другой цех. А там зарплата в полтора раза меньше, чем была у меня. Я прихожу к начальнику и говорю, вы не можете меня переводить на другую работу без моего согласия. А он отвечает: а мы тебя и не переводим, мы тебя переместили, а на это согласие не требуется. Чем отличается перевод от перемещения, если я выполняю другую работу и получаю за нее значительно меньше?

В соответствии со ст.25 КЗоТ РФ "Перевод на другую работу на том же предприятии, в учреждении, организации, а также перевод на работу на другое предприятие, в учреждение, организацию либо в другую местность, хотя бы вместе с предприятием, учреждением, организацией, допускается только с согласия работников...

Не считается переводом на другую работу и не требует согласия работника перемещение его на том же предприятии, в учреждении, организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате в пределах специальности, квалификации или должности, обусловленной трудовым договором (контрактом). ...В связи с изменением в ор-

ганизации производства и труда допускается изменение существенных условий труда при продолжении работы по той же специальности, квалификации или должности. Об изменении существенных условий труда - систем и размеров оплаты труда, льгот, режима работы, установления или отменен неполного рабочего времени, совмещения профессий, изменения разрядов и наименования должностей и других - работник должен быть поставлен в известность не менее чем за два месяца".

Таким образом в приведенном примере мы имеем дело именно с переводом на другую работу, а не просто с перемещением, так как при этом переводе произошли изменения существенных условий труда, а именно - заработная плата на другом месте работы существенно ниже, чем на предыдущем. Следовательно, работник абсолютно прав, когда заявил в администрации, что его не могут переводить без его на то согласия.

В то же время, если администрация предприятия собиралась провести реконструкцию цеха в течение одного месяца, то в силу вступает другая статья КЗоТ РФ - ст.27 "В случае простоя работники переводятся с учетом их специальности и квалификации на другую работу на том же предприятии, в учреждении, организации на все время простоя...

При переводе на нижеоплачиваемую работу вследствие простоя за работниками, выполняющими нормы выработки, сохраняется средний заработок по прежней работе..."

В этом случае работник должен был получать заработную плату такую же, как до перевода.

У нас на предприятии принята такая система заработной платы, при которой средний заработок получается выше, чем просто тарифная ставка. После болезни я пришел в бухгалтерию, чтобы получить

оплату больничного листа, а мне там выплатили не по среднему, а по тарифной ставке. Я тогда пошел в профком, чтобы разобраться, а мне говорят, что социальным страхованием профсоюзы сейчас не занимаются. Так как все-таки оплачивается больничный лист?

В настоящее время управлением средствами социального страхования действительно занимаются не профсоюзы. По инструкциям Фонда социального страхования больничные листы оплачиваются в случае заболевания работников из расчета ста процентов средней заработной платы, но только в том случае, если средний заработок не превышает двух тарифных ставок.

Если средний заработок работника превышает две тарифные ставки, то действует ограничение.

Таким образом пособие по временной нетрудоспособности вследствие заболевания оплачивается по больничному листу в размере средней заработной платы, но не свыше двух тарифных ставок.

Однако в нашем примере имеется явное нарушение, так как бухгалтерия выплатила работнику не по среднему заработку и не в размере двух тарифных ставок. Если средний заработок работника не достигал размеров двух тарифов, то бухгалтерия обязана выплатить дополнительно разницу между средним заработком и тарифной ставкой, а если средний заработок превышал два тарифа, то бухгалтерия должна доплатить работнику еще одну тарифную ставку.

Профком же должен был вступить за работника и сделать соответствующее представление администрации.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ

Мы работаем на оборонном предприятии. Уже в течение полугода директор не выплачивает нам зарплату. Когда мы пытаемся у него ее потребовать, он нам говорит, что он здесь ни при чем, он за это не отвечает, потому что Правительство не перевело деньги за оборонный заказ. Но разве это должно волновать нас? Мы ведь нанимались на работу не в Правительство, а на конкретное предприятие. Разве директор не отвечает по обязательствам предприятия? Вообще, за что отвечает работодатель?

Конечно, директор любого предприятия, как представитель работодателя, несет полную ответственность за все нарушения трудового законодательства, в том числе и за задержки заработной платы работникам. В настоящее время все предприятия, в том числе и государственные, обладают полной хозяйственной самостоятельностью. Поэтому ссылки администрации на то, что государство не выплачивает деньги за государственный заказ, или что оно не дает предприятию таких заказов, абсолютно не состоятельны. Именно представители работодателя и в первую очередь директор должны заботиться о том, чтобы их предприятие было рентабельным, чтобы в кассе завода были деньги, необходимые для ведения работ, в том числе и для того, чтобы своевременно выплачивать зарплату работникам. Тем более, что как показывают проверки, организованные Рострудинспекцией, правовыми инспекциями СОЦПРОФ, прокуратурой и другими контролирующими органами, зачастую именно директора предприятий виновны в

том, что касса предприятия пуста, тогда как многочисленные коммерческие структуры созданные вокруг предприятия - живут.

В настоящее время в российском законодательстве предусмотрена административная и дисциплинарная ответственность должностных лиц за несоблюдение трудового законодательства. На директора может быть наложен штраф либо по решению суда, либо решением органов Рострудинспекции.

Кроме того, по требованию профсоюзов (ст.37 КЗоТ) директор, также как и любое другое должностное лицо предприятия, может быть отстранен от должности.

Раньше в уголовном законодательстве представителя работодателя могли привлечь за задержку заработной платы и к уголовной ответственности. Однако, это положение депутаты Государственной Думы из законодательства изыали. Российские профсоюзы при поддержке Рострудинспекции сейчас активно выступают за то, чтобы восстановить это положение в уголовном кодексе.

Недавно на нашем заводе работала комиссия государственной инспекции труда и обнаружила со стороны директора много злоупотреблений. Но после того, как комиссия закончила свою работу - все осталось по прежнему. Наш директор никак не был наказан. Мы спрашивали у инспектора по труду, что будет с нашим директором, а он ответил, что практически ни чего сделать не может. Разве в законе нет положения о том, что директор несет ответственность за свои действия и может быть наказан? Если такие положения есть, то мы хотели бы знать, в каких законах определяется ответственность директора?

На самом деле государственный инспектор лукавил: даже у государственных инспекторов есть право наказания должностных лиц вплоть до их штрафования и остановки или закрытия предприятий.

В соответствии со ст.249 КЗоТ РФ "Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил по охране труда, в невыполнении обязательств по коллективным договорам и соглашениям по охране труда или в воспрепятствовании деятельности профессиональных союзов, несут ответственность (дисциплинарную, административную, уголовную) в порядке, установленном законодательством".

Это общее положение. Кроме того, ответственность за конкретные виды нарушений, определяется соответствующими законами Российской Федерации.

За нарушения законодательства об охране труда и правил охраны труда представители работодателя несут ответственность в соответствии со ст.26 Основ Законодательства Российской Федерации "Об охране труда".

За нарушения прав профессиональных союзов должностные лица несут ответственность в соответствии со ст.30 Федерального Закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности".

За нарушения прав работников при ведении процедуры коллективного трудового спора работодателя и их представители несут ответственность в соответствии с Главой 4 Федерального Закона "о порядке разрешения коллективных трудовых споров".

За нарушения прав работников при ведении коллективных переговоров или за уклонение от них, так же как и за невыполнение условий коллективных договоров и соглашений работодателя и их представители несут ответственность в со-

ответствии с Главой V Закона Российской Федерации "О коллективных договорах и соглашениях". Порядок наложения взысканий, в том числе штрафов на должностных лиц определен в Кодексе об административных правонарушениях Российской Федерации.

У нас на предприятии действует новая профсоюзная организация. Никто из избранных членов профкома раньше в профсоюзах не работал, поэтому нам очень трудно. Городок у нас маленький, московские газеты к нам почти не поступают. Но мы где-то слышали, что у директора есть ответственность не только за обеспечение производства, но и за обеспечение нормальной работы профсоюза на предприятии. Так ли это? В чем директор несет ответственность перед профсоюзом?

Обязанности работодателя по отношению к профессиональным союзам закреплены в соответствующих нормах трудового законодательства. В Кодексе законов о труде Российской Федерации это статьи 228, 232-234. В Федеральном Законе "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" обязанности работодателя по отношению к профсоюзам закреплены в статье 28. Кроме того, такие специальные положения содержатся и в других законах о труде: Законе Российской Федерации "О коллективных договорах и соглашениях", Федеральном Законе "О порядке разрешения коллективных трудовых споров", Основах Законодательства Российской Федерации "Об охране труда".

В случае нарушения работодателями прав профессиональных союзов, воспрепятствования деятельности профсоюзов представители работодателя несут ответственность в соответствии с законодательством, вплоть до расторжения кон-

тракта с должностными лицами, виновными в этих нарушениях, что закреплено в ст.37 КЗоТ РФ и ст.30 Федерального Закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности".

Работодатель сдает в аренду помещение, а деньги от аренды берет себе. Как местному комитету проконтролировать эти деньги, добиться, чтобы они поступали в бюджет училища?

Контроль за финансовой деятельностью работодателя профсоюзу проще всего осуществлять на основании коллективного договора, в положениях которого целесообразно записать все обязанности работодателя по финансовой деятельности.

Если же коллективный договор не подписан, то профсоюзу необходимо уведомить работодателя о начале коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора и в рамках этих переговоров потребовать от работодателя предоставления всей финансовой информации и документации по предприятию. В соответствии со ст.7 Закона Российской Федерации "О коллективных договорах и соглашениях" работодатель обязан предоставить всю необходимую профсоюзам информацию. Уклонение и непредоставление информации со стороны работодателя наказывается в судебном порядке.

Кроме того, можно обратиться с просьбой о проведении компетентной проверке в силовые органы, в первую очередь - в налоговую инспекцию и налоговую полицию.

Как можно снять с должности директора завода, что для этого надо?

Часть 2 статьи 30 Федерального Закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" гласит:

"Органы общероссийских профсоюзов, объединений (ассоциаций) профсоюзов, первичных профсоюзных организаций вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения должностных лиц, нарушающих законодательство о профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением.

По требованию указанных профсоюзных органов работодатель обязан расторгнуть трудовой договор (контракт) с должностным лицом, если оно нарушает законодательство о профсоюзах, не выполняет своих обязательств по коллективному договору, соглашению".

Статья 37 КЗоТ РФ также определяет порядок расторжения трудового договора (контракта) по требованию профсоюзного органа:

"По требованию профсоюзного органа (не ниже районного) администрация обязана расторгнуть трудовой договор (контракт) с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает законодательство о труде, не выполняет обязательств по коллективному договору, проявляет бюрократизм, допускает волокиту. Руководящий работник, избранный на должность трудовым коллективом, освобождается по требованию профсоюзного органа (не ниже районного) на основании решения общего собрания (конференции) соответствующего трудового коллектива или по его уполномочию - советом трудового коллектива".

Таким образом, закон определяет порядок освобождения от должности любого должностного лица по требованию профсоюзных органов при нарушении этим лицом трудового законодательства.

В то же время к таким требованиям профсоюзам надо

подходить с большой осторожностью.

Дело в том, что работодатель может не согласиться с доводами профсоюзов и проигнорировать их требование. В этом случае у профсоюза не останется другого выхода, кроме как обратиться в суд с иском к вышестоящему хозяйственному органу для госпредприятия или к Правлению или собранию акционеров для АО с тем, чтобы уже суд вынес решение, обязывающее соответствующий орган работодателя уволить подчиненного ему руководителя. При этом современные российские суды идут на такие решения с большой неохотой - можно по пальцам пересчитать случаи, когда суд выносил решения об увольнении руководителя организации по требованию профсоюзов.

Поэтому, если профсоюзная организация решила всерьез добиться увольнения руководителя, то к этому нужно тщательно готовиться. Необходимо, чтобы все нарушения трудового законодательства, все нарушения прав профсоюзов были документально подтверждены. Только тогда есть надежда на то, что суд согласится с доводами профсоюза.

Кроме того не следует забывать, что, даже если профсоюз выиграет это дело, и директор действительно будет уволен, то на его место не придет другой директор, который будет точно также, а может быть и хуже, нарушать права профсоюзов и трудовое законодательство.

В законодательстве предусмотрено наказание для директора за нарушение коллективных договоров, КЗоТ и других законов. В худшем для директора случае этим наказанием является штраф в несколько минимальных зарплат. Конечно, штраф изменит отношение директора к закону и даст моральное удовлетворение работникам, но если директор не выпол-

нил условия коллективного договора о тех или иных выплатах работникам, т.е. каждый из нас недополучает по сто тысяч каждый месяц, то нас мало радует то, что директор заплатит государству штраф в пять минимальных зарплат. Как добиться выполнения условий коллективного договора, выполнения требований законов?

Здесь мы должны вернуться к вопросу о работодателях и их представителях. Действительно, в трудовом законодательстве предусмотрена только персональная ответственность представителей работодателя, т.е. физических лиц - директоров. Однако и в КЗоТ и в Законах "О коллективных договорах и соглашениях" и "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" предусмотрены обязанности именно работодателя - предприятия по отношению к работникам и их профсоюзам. Это значит, что при нарушении законодательства или коллективного договора профсоюзы могут обратиться в суд с иском не лично к директору, а к работодателю и просить суд вынести решение, обязывающее предприятие - работодателя выполнить закон или колдоговор.

Кроме того, в ст.13 Закона "О коллективных договорах..." предусмотрено, что в содержание коллективного договора могут входить положения об ответственности сторон. Профсоюзные организации СОЦПРОФ включают в свои колдоговора положения о материальной ответственности предприятия перед работниками и профсоюзом за невыполнение условий колдоговора. Например, процент за задержку заработной платы, компенсация за необеспечение условий труда, не выдачу молока или мыла и т.п. Если такие условия подписаны в коллективном договоре и не выполняются, то профсоюз просто подает иск в суд и получает по исполнительному

листу в пользу работников суммы, во много раз превышающие штраф, который может быть наложен лично на директора.

Приложение 1

макет

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

о регулировании социально-трудовых отношений между администрацией и наемными работниками организации

Администрация (собственник) организации _____

именуемая в дальнейшем Работодатель, в лице _____, действующего на основании _____, с одной стороны и работники, представляемые профсоюзной(ыми) организацией(ями) _____

именуемой(ыми) в дальнейшем Профсоюз, в лице _____, действующего(их) на основании _____, с другой стороны заключили настоящий Коллективный договор (КД) о нижеследующем:

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ и ОПРЕДЕЛЕНИЯ

1.1. Настоящий КД распространяется на всех членов профсоюза, а также на всех наемных работников, не входящих в состав Профсоюза но поддерживавших в письменной форме настоящий КД, именуемых в дальнейшем Работниками.

1.2. Настоящий КД является основным документом, регулирующим трудовые отношения между Работодателем и Работниками, на основании трудового законодательства РФ.

1.3. КД или его отдельные статьи могут быть изменены (или отменены) до окончания срока действия КД, вследствие изменения условий работы Работников, по инициативе одной из сторон с обязательным письменным соглашением сторон.

1.4. Представительным (и) органом(ами) Профсоюза(ов) в организации является _____, имеваемый в дальнейшем Профком(ы).

1.5. Члены Профсоюза, работающие в филиалах, представительствах, иных структурных подразделениях организации, обладающих самостоятельным юридическим лицом, вправе заключать свой собственный Коллективный договор, условия которого не могут быть хуже для Работников, чем условия настоящего КД.

1.6. Представителями Работодателя являются следующие должностные лица: руководитель (директор, генеральный директор, начальник и т.п.) организации и его заместители, руководители (начальники, заведующие и т.п.) структурных подразделений и их заместители, другие должностные лица, выполняющие в организации распорядительные функции.

2. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

Все работники обязаны:

2.1. Соблюдать производственную и технологическую дисциплину в строгом соответствии с должностными и технологическими инструкциями и правилами внутреннего распорядка.

2.2. Выполнять все приказы и распоряжения Работодателя, относящиеся к его компетенции, соответствующие квалификации Работников и не противоречащие требованиям по охране труда.

2.3. Выполнять порученную работу в строгом соответствии со своей квалификацией, качественно и в указанный срок.

2.4. Содействовать сохранности имущества предприятия (зданий, сооружений, оборудования, инструментария и т.д.), то есть не предпринимать никаких действий, ведущих к порче или уничтожению имущества.

2.5. Соблюдать все предписания по охране труда, включая внутренние инструкции по технике безопасности и

охране труда, а также не предпринимать никаких действий, нарушающих безопасность труда других лиц.

3. ПРАВА РАБОТНИКОВ

3.1. Всем Работникам обеспечиваются одинаковые права и возможности в организации, в том числе в отношении использования всех оздоровительных, культурно-массовых, спортивных и других объектов, принадлежащих ей или находящимися на ее балансе.

Кроме того Работники имеют право:

3.1.1. Отказаться от выполнения дополнительной работы, не оговоренной в должностной инструкции, индивидуальном трудовом договоре или квалификационном справочнике.

3.1.2. Отказаться от выполнения работы, если не обеспечены условия ее выполнения, до приведения условий в соответствие с нормативными актами и настоящим КД, причем время простоя оплачивается в полном объеме.

3.1.3. Отказаться от выполнения работы при нарушении санитарно-гигиенических норм на рабочем месте с сохранением средней заработной платы за время простоя или получить двойную оплату за все время превышения по своему выбору.

3.1.4. Потребовать и получить предоставление работы в соответствии с квалификацией Работника взамен порученной ему, которую он не может выполнять по причине не соответствия требованиям охраны труда, причем, если нет работы соответствующей квалификации, за Работником сохраняется средняя заработанная плата за последний месяц.

3.1.5. Получить, помимо оплаты, дополнительные дни отдыха за работу в выходные и праздничные дни, если в течение месяца более двух смен пришлось на выходные и праздничные дни.

3.1.6. Уволиться с предприятия без предусмотренного законодательством срока обязательной отработки, если при изменении технологических процессов, изменяющих условия труда, эти изменения не были согласованы с Работниками.

3.1.7. Создавать новые или сохранять существующие профсоюзы как в самой организации, так и на дочерних (учрежденных организацией) без каких-либо ограничений.

3.2. Отдельными категориям Работников предоставляются

дополнительные права:

3.2.1. Женщинам, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет, женщинам, имеющим на воспитании 3 и более детей несовершеннолетнего возраста, а также всем ветеранам, инвалидам предоставляется дополнительно один выходной день в месяц с оплатой среднего заработка.

3.2.2. Женщинам, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет, а также несовершеннолетние Работники имеют право отказаться от работы в ночную смену, выходные и праздничные дни, равно как и от сверхурочных работ.

3.2.3. Ветеранам, женщинам, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет, многодетным матерям (3 и более детей), несовершеннолетним работникам ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в любое по их желанию время.

3.2.4. Работникам, совмещающим работу с учебной в общеобразовательной школе, средних и высших учебных заведениях, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по истечении 6 месяцев со дня их поступления на работу по их требованию в обязательном порядке.

3.2.5. Демобилизованным из рядов СА и ВМФ первый ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по истечении 6 месяцев со дня их поступления на работу по их требованию в обязательном порядке.

3.2.6. За студентами заочного и вечернего обучения во время сессий, дней сдачи зачетов и экзаменов сохраняется средняя заработная плата, рассчитанная за последний месяц.

3.2.7. Работники, уволенные по сокращению штатов, имеют преимущественное право на заполнение вакантных мест в дочерних (учрежденных организацией) организациях в течение двух лет с момента увольнения.

3.3. Работники, трудящиеся в неблагоприятных условиях, имеют право:

3.3.1. На специальное медицинское обслуживание в течение рабочего дня за счет организации.

3.3.2. На специальное санаторно-курортное обслуживание в течение рабочего года помимо ежегодного отпуска за счет организации в соответствии с рекомендациями Министерства труда России.

3.3.3. На полную компенсацию затрат на дополнительное медицинское обслуживание, полученное Работником по собственной инициативе.

3.4. Все Работники организации имеют право на ежегодный отпуск размером не ниже 30 (тридцати) календарных дней в соответствии с графиком, согласованным с Профсоюзом. Кроме того Работники имеют право:

3.4.1. На получение ежегодного отпуска вне графика при наличии у Работника санитарно-курортной путевки.

3.4.2. На разделение отпуска по желанию работника на две равные или неравные части, одна из которых предоставляется в удобное Работнику время года.

3.4.3. На автоматическое продление отпуска при заболевании Работника в отпускной период на число календарных дней болезни.

3.4.4. На дополнительные кратковременные (до трех дней) отпуска по уважительным причинам (бракосочетание, похороны, рождение ребенка и т.д.) с сохранением полной оплаты отпускного периода.

4. ОБЯЗАННОСТИ ПРОФСОЮЗА

4.1. Профсоюз обязан нести частичную материальную ответственность за действия работников по настоящему КД.

4.2. При условии полного выполнения КД со стороны Работодателя, Профсоюз не инициирует забастовки и принимает необходимые меры к предотвращению стихийных забастовок по поводу социально-трудовых отношений, регулируемых настоящим КД.

5. ПРАВА ПРОФСОЮЗОВ

5.1. Профсоюз имеет право:

5.1.1. Полностью или частично взыскивать с Работника средства, выплаченные Профсоюзом Работодателю в качестве санкции за нарушение данным Работником условий настоящего КД, которые поступают в кассу Профсоюза.

5.1.2. Три раза в году проводить независимую коллективную оценку состояния условий труда на рабочих местах, по результатам которой может быть проведена полная независимая экспертиза рабочих мест, за счет средств Фонда развития производства. Выводы независимой экспертизы обя-

зательны для администрации.

5.1.3. Поставить вопрос перед собственником организации о наказании руководителя предприятия вплоть до смещения с занимаемой должности, если этот руководитель не обеспечивает выполнение, соблюдение должностными лицами настоящего КД.

5.1.4. Контролировать работу столовой и других вспомогательных служб, а также требовать от Работодателя устранения недостатков, выявленных при осуществлении такого контроля.

5.2. Профком имеет право:

5.2.1. Контролировать выполнение (соблюдение) Работодателем условий настоящего КД.

5.2.2. Накладывать вето на решения Работодателя, если эти решения влекут за собой нарушения условий настоящего КД.

5.2.3. Заслушивать Работодателя о ходе выполнения условий настоящего КД в назначенное Профкомом время, но не чаще одного раза в квартал.

5.3. Члены Профкома имеют право:

5.3.1. Получать доступ к коммерческим тайнам организации, неся при этом полную ответственность за ее разглашение.

5.3.2. Получать в течение рабочего времени дополнительно двадцать оплаченных часов в месяц для осуществления своей профсоюзной деятельности.

5.4. Члены Профсоюза имеют право:

5.4.1. На получение 8-ми оплаченных часов в месяц для осуществления своей деятельности в комиссиях Профсоюза (для постоянных членов указанных комиссий).

5.4.2. На проведение профсоюзных собраний в течение рабочего времени, но не более двух часов в месяц, причем время собраний, "летучек", совещаний, созданных по инициативе Представителей Работодателя в "профсоюзное" время не включается.

5.4.3. На получение нерабочих оплаченных дней в течение рабочего года для обучения на семинарах и школах, организованных соответствующим профсоюзным объединени-

ем или Профсоюзом.

6. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

Работодатель обязан нести полную материальную ответственность за действия представителей Работодателя по настоящему КД.

Кроме того работодатель обязан:

6.1. В области оплаты труда.

6.1.1. Установить по согласованию с Профсоюзом уровень минимальной заработной платы в организации в соответствии со специальным тарифным соглашением, который должен пересматриваться не реже одного раза в месяц, а также каждый раз по представлению Профсоюза в соответствии с темпами инфляции.

6.1.2. Разработать совместно с Профсоюзом и подписать специальное тарифное соглашение, в котором должны быть оговорены почасовые тарифные ставки оплаты труда Работников в соответствии с квалификационными требованиями к выполняемой работе. Предусмотреть в разрабатываемом соглашении соответствующие надбавки:

- за межразрядную разницу;
- за совмещение профессий, выполнение дополнительно объема работ и/или расширение зоны обслуживания;
- за работу в неблагоприятных условиях труда;
- за руководство рабочими группами (бригадами);
- за работу в ночное (с 20.00 до 08.00 часов) время
- и другие надбавки.

После разработки и подписания указанного тарифного соглашения оплату труда Работников производить в строгом соответствии с этим соглашением и временем, проведенным Работником на рабочем месте.

6.1.3. Отменить все виды сдельной оплаты труда.

Вряд ли выполнимое требование. Целесообразно вносить в КД, имея в виду возможность уступки работодателю.

6.1.4. Оплачивать в двойном размере работу в выходные и праздничные дни, вне зависимости от режима труда Работников.

6.1.5. Оплачивать время простоя или изготовления бракованной продукции не по вине Работника в соответствии с

тарифным соглашением и квалификацией Работника.

6.1.6. Не допускать пересмотра норм выработки в сторону их ужесточения без улучшения организации производства и внедрения новых технологий. Пересматривать нормы выработки только с непосредственным участием представителей Профсоюза.

6.1.7. Производить оплату труда Работников в часы, выходящие за рамки установленного в организации рабочего дня, в двухкратном размере, начиная с первого часа работы вне рамок рабочего дня.

6.1.8. Оплачивать в полном объеме время, затраченное на выполнение гособязанностей, общественные поручения коллектива, вызовы в государственные и правоохранительные органы; кроме вызовов в качестве подсудимого с последующим признанием судом виновности.

6.1.9. Оплачивать в соответствии с фактической квалификацией Работника время, затраченное на выполнение в связи с производственной необходимостью работ более низкой квалификации, и в соответствии с требуемой квалификацией время, затраченное на выполнение работ более высокой квалификации.

6.1.10. Выплачивать в полном объеме вознаграждение по итогам года всем Работникам, проработавшим в организации не менее полных девяти месяцев.

6.1.11. Выдавать заработную плату Работникам еженедельно, каждую пятницу. Выплачивать штраф Работникам в размере процента банковской ставки Центробанка России от суммы заработка за каждый день задержки в выплате денег.

6.1.12. Производить расчет с Работниками, уходящими в ежегодный отпуск не позднее, чем за два дня до начала отпуска.

6.1.13. Оплачивать труд лиц не достигших совершеннолетия, приравнивая их неполный рабочий день к полному рабочему дню взрослых Работников.

6.1.14. Производить реорганизацию организации или ее структурных подразделений, влекущую за собой изменение оплаты труда и сокращения рабочих мест, только по согласованию с заинтересованными Работниками и Профсоюзом.

6.2. В области охраны труда и условий труда:

6.2.1. Ознакомить каждого Работника с его должностной инструкцией, а также с внутренними правилами техники безопасности и охраны труда.

6.2.2. Установить время начала и конца рабочих смен, а также время и продолжительность обеденного перерыва по согласованию с коллективами работников структурных подразделений организации и Профсоюзом.

6.2.3. Обеспечить каждое рабочее место полным набором технологического оборудования и инструментами.

6.2.4. Обеспечить каждого работника полным необходимым на данном рабочем месте комплектом средств индивидуальной защиты в соответствии с требованиями техники безопасности и охраны труда, а также своевременно заменять пришедшие в негодность средства индивидуальной защиты за счет организации.

6.2.5. Обеспечить соответствие каждого рабочего места требованиям по охране труда, а при невозможности такого обеспечения - обеспечить Работникам, работающим на этих рабочих местах, компенсации в соответствии с законодательством об охране труда в полном объеме.

6.2.6. Установить продолжительность рабочей недели в организации 40 часов, а продолжительность рабочего дня 8 часов.

6.2.7. Провести экспертизу условий труда на всех рабочих местах организации, а по требованию Профсоюза - дополнительную количественную оценку и экспертизу условий труда путем заключения договора на выполнение этих работ с организацией, приглашенной Профсоюзом.

6.2.8. Информировать Профком об уровне заболеваемости Работников, состоянии охраны труда в организации, Техники безопасности, уровне медицинского обслуживания, выполнении мероприятий по улучшению условий труда не реже одного раза в квартал.

6.2.9. Обеспечить подготовку всех производственных и служебных помещений к летним (до 15 мая) и зимним (до 15 октября) условиям труда.

6.2.10. Оборудовать санитарно-бытовые помещения для

Работников на территории организации.

6.2.11. Обеспечить всех Работников организации двумя комплектами (летний и зимний вариант) спецодежды (фирменный костюм и т.п.) в соответствии с профессиональными требованиями.

6.2.12. Прекратить прием новых работников, не достигших совершеннолетия, а также женщин детородного возраста на рабочие места с неблагоприятными условиями труда, а на рабочие места с особо вредными условиями труда - новых работников, не достигших возраста в 21 год.

6.2.13. Организовать Фонд охраны труда организации и перечислить в него в единомпорядке _____ миллионов рублей, а в дальнейшем ежеквартально перечислять не менее _____ миллионов рублей от балансовой прибыли организации. Средства Фонда охраны труда расходовать исключительно на улучшение условий труда и повышение состояния охраны труда в организации, не допускать расходования средств Фонда на другие, не связанные или связанные лишь косвенно с охраной труда, цели. Управление расходованием средств Фонда проводится Работодателем совместно с Профкомом.

6.3. В области социальных гарантий:

6.3.1. Обеспечить полную занятость Работников в организации в соответствии с их квалификацией.

6.3.2. Обеспечить страхование Работников от производственных (профессиональных) заболеваний, от безработицы и неполной занятости, а также других специальных видов дополнительного социального страхования путем заключения договоров со страховыми компаниями, рекомендованными Профсоюзом или согласованными с ним.

6.3.3. Организовывать Фонд социальной защиты Работников в организации и перечислить в него в единомпорядке _____ миллионов рублей, а в дальнейшем ежеквартально перечислять в него _____ миллионов рублей от балансовой прибыли организации. Средства Фонда социальной защиты расходовать исключительно на обеспечение социальных гарантий Работников, не допускать расходования средств Фонда на иные цели. Управление расходованием средств

Фонда проводится Работодателем совместно с Профкомом.

6.3.4. Оповещать о предстоящем сокращении Работников и Профком не позднее, чем за три месяца до дня предстоящего увольнения. При этом, прежде чем проводить сокращение Работников, предпринять специальные меры по защите занятости собственных Работников (возвращение объемов работ, ранее переданных организациям-соисполнителям, активный поиск новых работ и заключение по ним договоров и другие).

6.3.5. Выделять необходимые средства на переподготовку кадров в сумме _____ миллионов рублей.

6.3.6. Оплачивать в беспорядном порядке переквалификацию (или повышение квалификации) увольняемому в связи с реорганизацией Предприятия Работнику по выбранной им специальности.

6.3.7. Выплачивать в беспорядном порядке компенсацию Работнику, увольняемому из организации в связи с реорганизацией, в размере его 20 (двадцати) должностных окладов.

6.3.8. Переводить Работников с рабочих мест, подлежащих реконструкции и техническому перевооружению, на время выполнения этих мероприятий на другие рабочие места с сохранением полной заработной платы.

6.3.9. Применять все наиболее строгие дисциплинарные и иные санкции (увольнение по инициативе Работодателя, временный перевод на нижеоплачиваемую работу, полное или частичное депремирование и т.п.) к Работникам только с согласия Профкома.

6.3.10. Увольнять Работников, не достигших совершеннолетия, только с их согласия и только с формулировкой по собственному желанию, вне зависимости от тяжести нарушений производственной и технологической дисциплины, если это не противоречит законодательству.

6.3.11. Выплачивать Работникам ежемесячно дотации на питание в размере _____ тысяч рублей.

6.3.12. Оплачивать Работникам проезд до работы и обратно.

6.3.13. Рассматривать предоставление беспроцентных и под проценты ссуд в индивидуальном порядке при обязатель-

ном участия Профкома и заявителя.

6.3.14. Предоставлять жилье нуждающимся строго в соответствии с очередью в организации без всяких исключений, а также обеспечивать оплату жилья Работникам, снимающим жилплощадь в частном порядке из Фонда социальной защиты организации.

6.3.15. Оказывать бытовые услуги Работникам, исходя из возможностей организации по льготным расценкам.

6.3.16. Оказывать помощь семье умершего Работника в организации похорон (выделять транспорт, оказывать помощь в изготовлении гроба, ограды для могилы, памятника и т.п.).

6.3.17. Выплачивать семье умершего Работника его среднюю заработную плату в течении 12 месяцев со дня смерти.

6.3.18. Предоставлять Работнику, выходящему на пенсию: единовременное вознаграждение, размеры которого зависят от стажа его работы в организации: при стаже до 10 лет - 6 месячных размеров средней заработной платы за последний полный месяц работы, при стаже от 10 до 15 лет - 9 месячных размеров, при стаже от 15 до 20 лет - 12 месячных размеров, при стаже от 20 до 25 лет - 18 месячных размеров, при стаже свыше 25 лет - 24 месячных размеров.

6.3.20. Оказывать Работнику, уходящему в отпуск, материальную помощь на поправку здоровья в размере одного среднего месячного заработка.

6.4. В области гарантий профсоюзной деятельности:

6.4.1. Информировать коллектив работников организации и Профсоюз о перспективах развития организации, ее финансовом положении, наличии в продаже ценных бумаг организации и других вопросах хозяйственной деятельности не реже одного раза в квартал.

6.4.2. Выплачивать Профсоюзу 1% Фонда заработной платы на развитие профсоюзной деятельности поквартально.

6.4.3. Выделить бесплатно в полное распоряжение Профкому оборудованное помещение размером 25 квадратных метров с одним городским и одним внутренним телефоном для ведения профсоюзной работы.

6.4.4. Обеспечить выделение транспортных средств для

профсоюзной работы по заявке Профкома.

6.4.5. Обеспечить безналичное перечисление профсоюзных взносов на счет Профсоюза от его членов, подавших письменное заявление в бухгалтерию.

6.4.6. Обеспечить доступ Профсоюза к внутренним средствам массовой информации.

7. ПРАВА РАБОТОДАТЕЛЯ

Работодатель имеет право:

7.1. Полностью или частично взыскивать с Представителя Работодателя средства, выплаченные Работодателем Профсоюзу в качестве санкции за нарушение данным Представителем Работодателя условий настоящего КД, которые поступают в кассу организации.

7.2. Налгать на Работника административные и дисциплинарные взыскания за нарушения правил внутреннего распорядка, производственной и технологической дисциплины, приказов и распоряжений администрации организации, не противоречащих действующему законодательству и условиям настоящего КД.

8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

8.1. За нарушение Работодателем своих обязанностей, связанных с оплатой труда, Работодатель обязан помимо возмещения недополученных Работниками сумм выплатить им через Профсоюз компенсацию в размере средней недополученной суммы умноженной на число Работников, недополучивших заработанную плату в полном объеме и умноженную на коэффициент 1,5.

8.2. За нарушение Работодателем сроков выдачи заработной платы, Работодатель выплачивает Работникам через Профсоюз компенсацию в размере 1% Фонда заработной платы подразделения, по которому была произведена задержка, за каждый день просрочки.

8.3. За нарушения Работодателем в области охраны труда, Работодатель обязан выплатить Профсоюзу сумму в размере одной единовременной компенсационной выплаты, как если бы в организации произошел несчастный случай со смертельным исходом Работника среднего для организации возраста со средней по организации заработной платой за каждое нарушение

ние.

8.4. При нарушении Работодателем пункта 6.2.13. настоящего КД, Работодатель выплачивает указанную в этом пункте единовременную сумму Профсоюзу.

8.5. При необеспечении социальных гарантий Работодатель выплачивает Профсоюзу неустойку в размере _____ миллионов рублей за каждое нарушение.

8.6. При нарушении прав Профсоюза Работодатель выплачивает Профсоюзу неустойку в размере _____ миллионов рублей за каждое нарушение.

9. РАЗРЕШЕНИЕ СПОРОВ

9.1. При возникновении споров по поводу выполнения условий настоящего КД стороны обязаны в трехдневный срок начать переговоры по их урегулированию.

9.2. При невозможности урегулирования возникшего спора собственными силами стороны на паритетной основе приглашают посредника (государственного или частного) - специалиста по урегулированию трудовых споров или передают дело в трудовой Арбитраж.

9.3. Окончательной стадией в разрешении возникшего спора является решение Трудового арбитража, сформированного сторонами.

9.4. При возникновении споров по ситуации, не предусмотренной настоящим КД, стороны вправе самостоятельно выбрать способы отстаивания своей правоты, в частности Профсоюз имеет право на объявление забастовки.

10. ЮРИДИЧЕСКИЕ АДРЕСА СТОРОН И СРОКИ ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА

ПОДПИСИ

Приложение 2

КАК СОЗДАТЬ ПРОФОРГАНИЗАЦИЮ

По многочисленным просьбам наших читателей, стремящихся создать на своем предприятии свободный рабочий профсоюз, публикуем этот материал.

Объединение профсоюзов России СОЦПРОФ создано восемь лет назад и это первое в России и СССР независимое Объединение профсоюзов. СОЦПРОФ никогда не имел ничего общего со старыми "официальными" профсоюзами ВЦСПС (ФНПР). Эта общероссийская организация имеет в своей структуре отраслевые профессиональные союзы - металлистов, общественного обслуживания, медиков, водителей, творческих работников, проектировщиков и ИТР, работников средств массовой информации, риэлтеров, писателей, педагогов, работников телевидения, региональные объединения и профсоюзные организации работников деревообрабатывающей и легкой промышленности, нефти и газо добычи, строительства и энергетики, действующие в 52 областях и республиках. Вместе с шахтерами из Независимого профсоюза профсоюза горняков России НПГР мы образовали Всероссийскую конфедерацию труда ВКТ.

Представители СОЦПРОФ и ВКТ входят в целый ряд правительственных комиссий на федеральном уровне и в регионах, представители СОЦПРОФ регулярно участвуют в законодотворческой работе Государственной Думы.

Основные принципы деятельности СОЦПРОФ:

- наемные работники должны получать максимально возможную заработную плату за добросовестный труд и не нести ответственности за некомпетентность управленческих решений;

- кризис неплатежей, отсутствие средств на оплату труда
- следствие некомпетентности администрации предприятия;
- директор предприятия должен получать свой личный доход от основного производства, а не от сдачи в аренду производственных площадей и инвестировании средств предприятия в сторонние структуры;

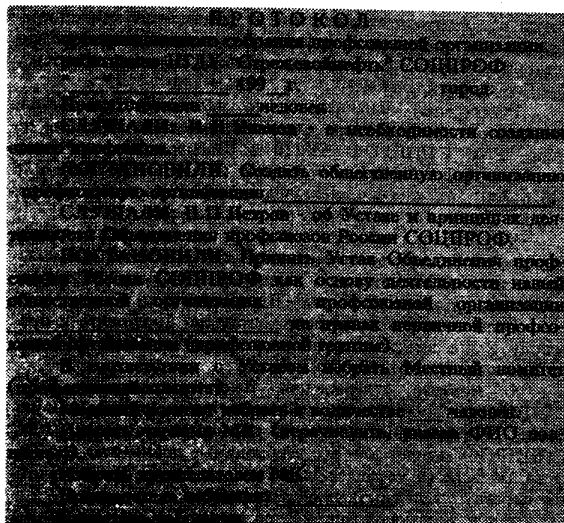
- наша задача быстро и эффективно решать конкретные проблемы членов СОЦПРОФ и их первичных организаций путем заключения коллективных договоров и контроля за выполнением достигнутых соглашений.

Впрочем, о СОЦПРОФ вы сможете прочитать в наших брошюрах и газетах.

Итак, если Вы решили идти путем самостоятельного профсоюзного движения, присоединившись к Профобъединению СОЦПРОФ, не обязательно заручаться поддержкой больших масс народа - в последствии они присоединятся сами, увидев плоды Вашего труда. Достаточно для начала небольшой группы людей, желающих заниматься кропотливой профсоюзной работой - защитой интересов работников перед администрацией. Если Ваша работа приведет к решению насущных проблем работников - погашению долгов по зарплате с достаточными компенсациями, росту зарплат, улучшению условий труда, то в скором времени Ваша организация превратится в многочисленный и влиятельный на Вашем предприятии профсоюз.

Для создания профорганизации надо созвать организационное собрание, на котором принять решение о создании профорганизации, действующей на основании нашего Устава, избрать Местный или профсоюзный комитет (не менее 3 человек) и его председателя. С момента принятия решения собранием, в соответствии с Федеральным Законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" профорганизация или профгруппа считается юридически созданной. Однако, на практике датой начала ее деятельности считается момент получения администрацией уведомления от Федерального Координационного Совета СОЦПРОФ о создании организации и утвержденного ФКС СОЦПРОФ протокола Вашего организационного собрания. Предлагаем типовую

форму протокола:



Протокол можно сделать более подробным, указать кто о чем говорил, так как это главный документ профорганизации.

В приложение к протоколу необходимо выслать нам данные для оформления документов:

- Состав Местного комитета: полностью фамилии, имена и отчества, год рождения, адреса, телефоны.
- паспортные данные (серия, номер, дата получения, кем выдан, дата рождения) Председателя МК.
- адрес Вашего предприятия
- точное название Вашего предприятия, должность, фамилию, имя, отчество его руководителя.

После получения от Вас протокола организационного

собрания и приложений к нему мы регистрируем Вашу организацию как первичную организацию СОЦПРОФ и направим Вам пакет документов, в том числе Уведомление администрации Вашего предприятия, которое вы отдадите секретарю директора и получите на втором экземпляре, который остается у Вас, отметку о вручении.

Регистрация оплачивается по наличному или безналичному расчету в размере одной минимальной зарплаты на счет: "РКС СОЦПРОФ 695110 в Шаболовском отделении Мосбизнесбанка ИНН 7703026397 БИК 044583226 к/с 226161700", на этот же счет следует перечислять предусмотренные Уставом отчисления от членских взносов.

Что касается взносов - это 1% от зарплаты, причем большая часть этих взносов остается внутри Вашей организации и лишь 30% от этого 1% уходит на Федеральный или региональный уровень. Остальное Вы тратите сами.

Если оплата безналичная, квитанцию приложите к протоколу и все вместе отправьте по адресу: 117818, Москва, ул. Кржижановского, 13, СОЦПРОФ.

С момента утверждения Вашего протокола ФКС СОЦПРОФ берет на себя обязательство оказывать помощь Вашей организации. В соответствии с законом ФКС СОЦПРОФ вышлет Вам все необходимые документы для Вашего Областного управления юстиции и позже Вы получите там справку о государственной регистрации.

После получения документов из ФКС СОЦПРОФ Вы можете изготовить печать в любой мастерской.

Для открытия счета Вам подойдет любой надежный банк. На этом счету накапливаются взносы, отчисления и прочие средства профорганизации.

Для открытия счета Вам обязательно надо встать на учет в налоговую инспекцию и пенсионный фонд. Профсоюзы налогов практически не платят, но вставать на учет и сдавать квартальные отчеты все равно приходится, для этого Вам понадобится бухгалтер, который должен все это знать, без его подписи счет не откроют.

Бухгалтера можно нанять в штат, можно написать временное трудовое соглашение со специалистом. Банковские

карточки заверяются в ФКС или в нотариальной конторе. Относительно профорганизаций СОЦПРОФ в отделениях банков есть инструктивное письмо Центрального банка РСФСР об открытии текущих счетов. Его номер: 17029 от 08.01.91.

КОНСУЛЬТАЦИИ И ВОПРОСЫ ОФОРМЛЕНИЯ ДОКУМЕНТОВ:

Федеральный Координационный Совет СОЦПРОФ:
факс: (095) 124-4228 тел. (095) 124-3747; 124-3272
(Секретариат)

Адрес: 117818 Москва ул. Кржижановского 13, ком. 511.

Первичные информационные материалы высылаются бесплатно всем желающим.

СОДЕРЖАНИЕ

Система трудовых отношений	
на предприятии.....	5
Что могут профсоюзы.....	19
Профсоюзное ремесло.....	40
Трудовые споры.....	63
Индивидуальный трудовой договор	
(контракт), коллективный договор.....	79
Зарботная плата.....	94
Время работы и отдыха.....	122
Охрана труда.....	136
Социальные гарантии.....	152
Ответственность работодателя.....	163
Приложение:	
Макет Коллективного Договора.....	171
Как создать профорганизацию.....	185

Свидетельство № 623 от 31.01.1991 г.
 Формат 84x106₃₂ Печать офсетная. Тир. 1000. Зак. 372
 СОЦПРОФ, 117818, Москва, ул. Кржижановского, д. 13, корп. 1
 Отпечатано с готового оригинал-макета в типографии ИПО
 Профиздат, 109044, Москва, Крутицкий вал, 18

©-ФКС СОЦПРОФ