



ЕДИНСТВО

ЕЖЕМЕСЯЧНАЯ ГАЗЕТА

ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА РОСПРОФТРАНСДОР ПРИМУТ УЧАСТИЕ ВО ВСЕРОССИЙСКОЙ АКЦИИ ПРОФСОЮЗОВ В РАМКАХ ВСЕМИРНОГО ДНЯ ДЕЙСТВИЙ «ЗА ДОСТОЙНЫЙ ТРУД!» 7 ОКТЯБРЯ 2015 г.

Такое решение принял Исполком ЦК профсоюза 10 августа 2015 года.

Исполнительный комитет ФНПР постановлением от 22.07.2015г. № 5-2 «О подготовке и проведении Всероссийской акции профсоюзов в рамках Всемирного дня действий «За достойный труд!» 7 октября 2015 года» поддержал решение Международной Конфедерации Профсоюзов о проведении Всемирного дня действий в октябре 2015 года под девизом «За справедливую бюджетную политику! Нет произволу финансистов!».

Международная федерация транспортников приняла решение продолжить проведение с 5 по 11 октября т.г. традиционной «Недели действий МФТ», которая будет проходить под лозунгом «Транспортники дают отпор! Организуемся глобально!» и предлагает провести в профсоюзных организациях акции в защиту прав трудящихся, приурочив их к мероприятиям Всемирного дня действий профсоюзов.

Следуя принципам солидарности, своим постановлением №20 от 10.08.2015 года Исполком ЦК профсоюза поддержал:

1. Решение ФНПР о проведении Всероссийской акции профсоюзов в рамках Всемирного дня действий «За достойный труд!» 7 октября 2015 года.

2. Решение Комитета МФТ о проведении с 5 по 11 октября 2015 года «Недели действий МФТ» под лозунгом «Транспортники дают отпор! Организуемся глобально!».

Основными формами акции, в рамках Всемирного дня действий «За достойный труд!», в 2015 году определены митинги и собрания, конференции в организациях профсоюза с обсуждением социально-

экономического положения отраслевых предприятий и их работников, с выдвиганием требований перед органами власти и местного самоуправления по решению первоочередных проблем отраслей и перед работодателями о повышении заработной платы и

дополнительные формы участия в акции профсоюзов;

- при проведении акции профсоюза использовать лозунги, предложенные ФНПР (приложение № 1), а также дополнительные лозунги, отражающие проблемы отраслевых предприятий и их работников;

- рассмотреть на заседаниях коллегиальных органов территориальных организаций профсоюза вопросы подготовки и участия в акции профсоюзов с учетом имеющегося опыта проведения подобных мероприятий;

- провести разъяснительную работу среди трудящихся о целях и задачах коллективных действий;

- организовать информационное освещение хода подготовки и проведения акции профсоюзов в средствах массовой информации и по электронной почте;

- обеспечить соблюдение действующего законодательства при проведении массовых мероприятий;

- выдвинутые в ходе коллективных действий решения и резолюции направить в адрес соответствующих органов государственной власти, местного самоуправления и объединений работодателей, обеспечить контроль их рассмотрения;

- комитетам территориальных организаций профсоюза информацию об итогах участия в акции профсоюзов представить в ЦК профсоюза до 12 октября 2015 года.

Исполком ЦК профсоюза обратился к Молодежному совету профсоюза с предложением принять активное участие в подготовке и проведении акции профсоюза.



ВСЕМИРНЫЙ ДЕНЬ ДЕЙСТВИЙ ЗА ДОСТОЙНЫЙ ТРУД



улучшении условий труда работников.

Комитетам первичных и территориальных организаций профсоюза предложено:

- во взаимодействии с территориальными объединениями организаций профсоюзов определить форму участия в акции профсоюзов 7 октября 2015 года территориальной организации профсоюза;

- исходя из социально-экономической ситуации, сложившейся в отраслевых предприятиях региона, использовать

Общие требования и лозунги профсоюзов в период проведения Всероссийской акции профсоюзов 7 октября 2015 года

(Приложение № 1 к постановлению Исполкома ЦК профсоюза от 10.08.2015 № 20)

- | | | |
|--|--|--|
| 1. 25 лет на защите прав и свобод трудящихся! | 13. Безопасным условиям – ДА! Росту профзаболеваний – НЕТ! | 26. Экономить на людях дальше некуда! |
| 2. Росту цен - опережающий рост зарплаты! | 14. 25 лет ФНПР – новые возможности! | 27. Правительство! Хватит экономить! Развивай экономику! |
| 3. Не будь заложником «серой» зарплаты! | 15. Наша солидарность – наше оружие! | 28. Урезание льгот подрывает стабильность! |
| 4. В России заработал – в Россию и вложи! | 16. Профсоюзы не ищут дорогу - они ее прокладывают! | 29. Либералы в правительстве – горе в стране! |
| 5. Доходам россиян – реальный рост! | 17. 25 лет ФНПР – время борьбы и побед! | 30. Социальному государству – социальные решения! |
| 6. Достойная зарплата – достойная пенсия! | 18. Нет на предприятии профсоюза?! Обманут работодателем будешь! | 31. Прогрессивный налог – это ОК! |
| 7. Руки прочь от работающих пенсионеров! | 19. Обманули? Иди в профсоюз! | 32. Больше зарплаты – выше бюджет! |
| 8. Пенсионеры работают не от хорошей жизни! | 20. Руки прочь от внебюджетных фондов! | 33. Будущее за социальным государством! |
| 9. Достойный труд, достойная зарплата, достойная пенсия! | 21. Бюджеты социальных фондов заработаны трудящимися! | |
| 10. Защитим наше право на пенсионное страхование! | 22. ПФР, ФСС, ФОМС сформированы на наши деньги! | Дополнительные лозунги профсоюза: |
| 11. Есть инфляция, должна быть индексация! | 23. Средства внебюджетных фондов – средства рабочих! | 1. Плечом к плечу! Укрепляем профсоюз! |
| 12. Пенсионные накопления – | 24. Урезание социальных льгот – удар по экономике! | 2. Дорожной отрасли - должное финансирование! |
| | 25. Меры экономии губят нашу экономику! | 3. Автомобильному транспорту – поддержку государства! |

ОТЧЕТЫ И ВЫБОРЫ В ОРГАНИЗАЦИЯХ ПРОФСОЮЗА ПРОДОЛЖАЮТСЯ

О состоявшихся отчетно-выборных конференциях сообщалось в предыдущих выпусках газеты «Единство». Продолжаем знакомить читателей с итогами конференций в территориальных организациях профсоюза.

Мурманская областная организация профсоюза

6 июля т.г. состоялась XIV отчетно-выборная конференция Мурманской областной организации профсоюза.

Конференция определила задачи, стоящие перед Мурманской областной организацией профсоюза и наметила пути их решения.

Председателем общественной организации- Мурманской областной организации Общероссийского профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства вновь избрана **Могилевцева Елена Андреевна**.

Амурская областная организация профсоюза

18 августа т.г. в г. Благовещенске состоялась XXV отчетно-выборная конференция Амурской областной организации профсоюза.

В работе конференции приняли участие председатель Федерации профсоюзов Амурской области Суворов А.Г., Секретарь ЦК профсоюза, представитель ЦК профсоюза в Дальневосточном федеральном округе, председатель Хабаровской областной организации профсоюза Мельникова С.А.

Делегаты конференции обсудили имеющиеся производственные и организационные проблемы деятельности областной организации профсоюза, определили задачи на очередной отчетный период.

Председателем Амурской областной организации Общероссийского профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства вновь избран **Савонов Виктор Владимирович**.

Якутская республиканская организация профсоюза

20 августа т.г. состоялась XXV Отчетно-выборная конференция Якутской республиканской организации Общероссийского профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства.

Конференция определила задачи, стоящие перед Якутской

республиканской организацией профсоюза и наметила пути их решения.

Внесены изменения в наименование организации. Теперь её полное наименование Общественная организация «Якутская республиканская организация Общероссийского профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства».

Председателем общественной организации «Якутская республиканская организация Общероссийского профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства».

Вновь был избран **Глуховченко Сергей Михайлович**.

Рязанская областная организация профсоюза.

26 августа т.г. состоялась XX Отчетно-выборная конференция Рязанской областной организации профсоюза.

В работе конференции приняли участие: председатель Федерации организаций профсоюзов Рязанской области Калашникова Инна Вячеславна, заведующий отделом организационной работы аппарата профсоюза Целихов Александр Александрович, руководители отраслевых предприятий и организаций, профсоюзные активисты.

Конференция определила задачи, стоящие перед Рязанской областной организацией профсоюза и наметила пути их решения.

Председателем Рязанской областной организации Общероссийского профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства вновь была избрана **Сергеева Лидия Ивановна**.

Магаданская областная организация профсоюза.

27 августа т.г. состоялась VIII Отчетно-выборная конференция Магаданской областной организации профсоюза.

Председателем общественной организации «Магаданской областной организации Общероссийского профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства» вновь была избрана **Дорошевич Валентина Викторовна**.

Как показала практика, в условиях кризиса многие предприятия сталкиваются с проблемой сокращения объемов выполняемых работ. Зачастую это влечет за собой необходимость сокращения рабочих мест в организации. Очень важно при этом обеспечить в полном объеме выполнение норм действующего законодательства, а также дополнительных гарантий для работников, установленных отраслевыми соглашениями и коллективными договорами.

Особое внимание должно быть уделено соблюдению особых условий для слаботзащищенных категорий работников (инвалидов, одиноких матерей и отцов, лиц предпенсионного возраста и др.).

В целях оказания помощи комитетам профсоюза при рассмотрении ими вопросов увольнения работников Отдел правовой защиты аппарата профсоюза разработал рекомендации, которые публикуются ниже.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ОРГАНИЗАЦИЯМ ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА РОСПРОФТРАНСДОР ПО ДЕЙСТВИЯМ В УСЛОВИЯХ СОКРАЩЕНИЯ (МАССОВОГО СОКРАЩЕНИЯ) РАБОТНИКОВ

Настоящие методические рекомендации составлены отделом правовой защиты аппарата Общероссийского профессионального союза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства, на основе Трудового кодекса Российской Федерации и Комментария (постатейного) к Трудовому кодексу Российской Федерации, под редакцией Гладкова Н.Г., Снигиревой И.О. - М.: Профиздат, 2011 г.

Методические рекомендации профсоюзным организациям о действиях в условиях массового сокращения работников предлагаются для практического использования председателями территориальных организаций профсоюза, председателями профсоюзных комитетов, членами профсоюза организаций и предприятий автомобильного транспорта и дорожного хозяйства с целью соблюдения и восстановления нарушенных работодателями трудовых прав и социально-экономических гарантий, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Основания для проведения процедуры сокращения численности или штата

Основанием для проведения процедуры сокращения численности или штата работников является решение руководителя организации. При этом под сокращением понимается как изменение числа работников, числящихся на предприятии, так и изменение количества штатных единиц.

Реализация указанной процедуры предполагает действительное сокращение численности или штата работников организации, что доказывается сравнением прежней и новой численности, штата работников, изменением штатного расписания. Сокращение численности или штата работников является основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ).

Для того чтобы применение данного основания работодателем было правомерным, необходимы, помимо указанного, одновременно ещё четыре основных условия:

1. Соблюдено преимущественное право, предусмотренное ст. 179 ТК, на оставление на работе, в первую очередь, работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равных производительности труда и квалификации, помимо общих оснований, предусмотренных ч.2 ст. 179 ТК РФ (при наличии двух или более иждивенцев, т.е. нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию; лицам, в семье которых нет

других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы), Соглашениями не допускается без трудоустройства увольнение по инициативе работодателя работников предпенсионного возраста (за 3 года и менее до установленного срока пенсии), лиц, в семье которых один из супругов имеет статус безработного, матерей-одиночек, за исключением случаев добровольного согласия на увольнение по сокращению штата или численности работников.

Соглашениями также **запрещено** увольнение работников по инициативе работодателя при сокращении численности или штата работников организации **без предварительного согласия** профсоюзного комитета организации.

2. Работодатель предложил каждому работнику имеющуюся работу (как вакантную должность или работу, соответствующую должности или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Он обязан предлагать вакансии в других местностях, если это предусмотрено коллективным договором, соглашением, трудовым договором.

3. Работник был письменно под роспись предупрежден за два месяца (в соответствии с Соглашениями при массовом сокращении – за 3 месяца) о его увольнении. Статья 180 ТК в ч. 3 устанавливает, что работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения указанного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до увольнения. Но, если работник не дает на это письменного согласия, увольнение будет незаконным.

4. Работодатель предварительно запросил мнение (получил предварительное согласие) выборного профсоюзного органа о намечаемом увольнении работника - члена профсоюза (ст. 373 ТК РФ).

Массовое сокращение работников. Критерии массового сокращения и особенности увольнения.

Понятие и критерии массового увольнения в соответствии с ч.1 ст.82 ТК РФ определяются в Федеральных отраслевых или

региональных соглашениях.

Согласно п. 8.1 Федерального отраслевого соглашения по автомобильному и городскому наземному пассажирскому транспорту на 2014-2016 г.г. и п. 8.3 Федерального отраслевого соглашения по дорожному хозяйству на 2014-2016 г.г. (далее – Соглашения) под массовым сокращением понимаются:

а) ликвидация предприятия любой организационно-правовой формы независимо от численности работающих;

б) сокращение 10% численности или штата работников в течение 60 календарных дней.

Как было сказано в предыдущей главе, Соглашениями не допускается без трудоустройства увольнение работников предпенсионного возраста (за 3 года и менее до установленного срока пенсии), лиц, в семье которых один из супругов имеет статус безработного, матерей-одиночек по сокращению штата или численности работников, за исключением случаев добровольного согласия на увольнение по сокращению штата или численности работников.

Особо следует обратить внимание на то, что сокращение численности или штата работников организации по инициативе работодателя в соответствии с нормами Соглашений возможно только с предварительного согласия профсоюзного комитета организации.

Нормы отраслевых Соглашений действуют только в тех организациях автомобильного транспорта и дорожного хозяйства, которые были представлены сторонами Соглашения, и в организациях, которые хотя и не были представлены сторонами, но в установленном порядке (ст.48 ТК РФ) не отказались от присоединения к ним.

Для тех организаций, на которые Соглашения не распространяются, действующим законодательством РФ установлен общий порядок массового высвобождения работников с предприятий, из учреждений и организаций.

Положением об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения (утв. постановлением Совета Министров - Правительства РФ от 5 февраля 1993 г. N 99).

Основными критериями массового высвобождения определены показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией предприятий, учреждений, организаций либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период.

К ним относятся:

а) сокращение численности или штата работников предприятия в количестве:

- 50 и более человек в течение 30 календарных дней;
- 200 и более человек в течение 60 календарных дней;
- 500 и более человек в течение 90 календарных дней;

б) увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией предприятий либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек.

Данным Положением определены мероприятия и принципы взаимодействия работодателей, профсоюза и органов исполнительной власти республик в составе Российской Федерации, краев, областей, автономных образований, городов и районов в условиях массового высвобождения.

В зависимости от территориально-отраслевых особенностей развития экономики и уровня безработицы в регионе могут устанавливаться иные усиливающие социальную защищенность работников критерии для оценки массового высвобождения, определяемые органами государственной власти субъектов РФ, органами местного самоуправления. В этом случае для работников применяются наиболее выгодные для них критерии массового высвобождения.

По предложению профсоюза органы исполнительной власти и работодатели должны проводить взаимные консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников. По итогам консультаций разрабатывается программа мероприятий, направленных на содействие занятости и предоставление социальных гарантий работникам в условиях массового высвобождения, определяются источники ее финансирования.

Работодатели своевременно, не менее чем за три месяца, представляют в органы государственной службы занятости населения и профсоюзные комитеты своих организаций информацию о возможных массовых увольнениях по установленной форме.

В соответствии с Соглашениями работодатели не позднее, чем за

три месяца обязаны сообщать в органы службы занятости сведения о предстоящем высвобождении каждого конкретного работника установленной форме.

Мероприятия, направленные на уменьшение численности работников, подлежащих увольнению при массовом высвобождении, и на обеспечение занятости этих работников предусмотрены у нас в соответствующих разделах федеральных Соглашений, а также могут содержаться в региональных отраслевых соглашениях. Они также содержатся в Примерном коллективном договоре организаций автомобильного, городского наземного пассажирского транспорта, дорожного хозяйства на 2014-2016 г.г. Эти положения обязаны реализовываться работодателями.

Уведомление профсоюзной организации

При увольнении работников по сокращению численности или штата работодатель обязан письменно не позднее, чем за два месяца до начала мероприятий в письменной форме проинформировать выборный профсоюзный орган предприятия о предстоящем сокращении. В случае массовых увольнений (критерии массового увольнения определяются в п. 8.1 Федерального отраслевого соглашения по автомобильному и городскому наземному пассажирскому транспорту на 2014-2016 г.г. и п. 8.3 Федерального отраслевого соглашения по дорожному хозяйству на 2014-2016 г.г., далее – Соглашения, и (или) территориальных соглашениях) - не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения мероприятий (ч.1. ст.82 ТК РФ).

Увольнение работников-членов профсоюза производится, в соответствии с Соглашениями, обязательно с предварительного согласия профсоюзной организации. Работодатель направляет уведомление (письмо) в адрес профсоюзной организации о намечающихся мероприятиях по сокращению численности персонала, копию приказа о сокращении штата предприятия, а также копии документов являющихся основанием для принятия данного решения (штатного расписания и другое), документы вручаются под расписку.

Профсоюзный орган в течение семи дней после получения уведомления (документов) обязан рассмотреть данный вопрос и направить свое решение администрации в письменной форме. Решение профсоюзного органа должно быть представлено в семидневный срок, иначе оно может быть не учтено работодателем. Согласие профсоюзного органа с основаниями представленными работодателем в обращении к профсоюзному органу и приказе о сокращении оформляется протоколом. В случае несогласия профсоюзного органа с предполагаемым решением администрации, в течение трех рабочих дней проводятся консультации, которые оформляются протоколом разногласий. В случае несогласия профсоюзного комитета увольнение работников может быть признано незаконным.

Если на организацию Соглашения не распространяются, то увольнение по инициативе работодателя происходит по общему правилу, т.е. с **учетом мнения** профсоюзной организации.

Порядок учета мотивированного мнения профсоюзного органа при расторжении трудового договора по инициативе работодателя регламентируется ст.373 ТК РФ.

По истечении 10 дней со дня направления уведомления профсоюзному органу, работодатель вправе по мотивированному мнению принять окончательное решение, которое может быть обжаловано профсоюзной организацией в соответствующих государственных органах (ст.373 ТК РФ).

Уведомление государственных органов

О предстоящем сокращении работодателю необходимо так же уведомить орган службы занятости. Это требование установлено не Трудовым кодексом, а п.2 ст.25 Федерального закона от 19.04.1991 N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации". Срок для уведомления - два месяца, а если сокращение может повлечь за собой массовые увольнения - три месяца до начала проведения мероприятий по увольнению. Этим же законом установлено, что уведомление должно быть сделано обязательно в письменной форме с указанием должности, профессии, специальности и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного работника.

Работодатель, в случае массового увольнения работников, готовит и передает органам занятости в письменном виде сведения на

каждого увольняемого работника о профессии, специальности, квалификации, заработной плате.

Уведомление работников и получение их согласия

В соответствии с нормами действующих Соглашений о предстоящем увольнении в связи сокращением штата работники организации предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения, а при массовых сокращениях - за три месяца до сокращения.

Увольнение по сокращению штата начинается с составления работодателем нового штатного расписания. Одновременно определяются должности, подлежащие сокращению. В заключении издается приказ о дате вступления нового штатного расписания в действие. Сокращение штатного расписания — это сокращение самой должности, то есть должность исключается из штатного расписания. Этим оно отличается от сокращения численности сотрудников, когда сокращается количество сотрудников с одноимёнными должностями. Сокращение штатного расписания — факт юридический. С ним ТК РФ связывает понятие «увольнение работника по инициативе работодателя» (п. 2 ст. 81 ТК РФ). Штатные единицы сокращаются приказом работодателя. Именно поэтому приказ, который утверждает изменения в штатное расписание (так называемый организационно-штатный приказ), должен существовать на тот момент, когда уведомляется работник. Штатное расписание составляется по форме № Т-3 (Постановление Госкомстата РФ от 5 января 2004 г. № 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты"). В случае спора об увольнении работников по сокращению штата целесообразность изменения штатного расписания судами не рассматривается. В судебных заседаниях рассматривается соблюдение только процедуры увольнения по п. 2 ст. 81 ТК РФ.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения.

Предложение иной работы

На данном этапе также необходимо учитывать требования ТК РФ к обязательному предложению другой работы. Работодателем должен быть составлен и подписан акт о предложении конкретных вакантных рабочих мест работнику и его решение по каждой вакансии, который затем подписывается. В том случае если работодатель не может предложить другую работу, он также уведомляет об этом работника.

Согласно статье 180 ТК РФ при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 ТК РФ. Это делается одновременно с предупреждением об увольнении в связи с сокращением численности или штата. Администрация предлагает работнику другую работу на том же предприятии.

В соответствии со ст. 81 ТК РФ увольнение в связи с сокращением допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Если после увольнения станет известно, что работодатель скрыл от работника какую-либо вакансию, такое увольнение в суде будет признано незаконным.

Нашими соглашениями предложение работы в других местностях не предусмотрено, но работодатель обязан предлагать вакансии в других местностях, если это предусмотрено коллективным договором предприятия.

Такое дополнительное урегулирование целесообразно в тех случаях, когда обособленные подразделения расположены в пределах разумной транспортной доступности от места проживания работника. При этом согласно части 3 (пункту 16) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 под другой местностью следует понимать местность за пределами административно-

территориальной границы конкретного населённого пункта.

Только при отсутствии работы (на основании штатного расписания), а также в случае отказа работника от предложенной работы действие трудового договора с конкретным работником может быть прекращено.

Работник также имеет право на выбор нового места работы путем прямого обращения на другие предприятия или через бесплатное посредничество службы занятости.

Компенсации при увольнении по сокращению

Работники, высвобождаемые с предприятий, из учреждений и организаций при расторжении трудового контракта в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата, имеют право на определенные льготы и компенсации. Статья 178 ТК РФ обязывает работодателя выплатить увольняемому работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также сохранить за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). По решению органа службы занятости средний месячный заработок может быть выплачен и за третий месяц, при условии, если работник в двухнедельный срок после увольнения обратился в этот орган и не был трудоустроен.

Для работников, увольняемых из организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, правила выплаты пособия несколько иные. В соответствии со статьей 318 ТК РФ работнику, увольняемому из организации (расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) в связи с сокращением штата (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанным работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен. Данные правила по выплате выходного пособия и сохраняемого на период трудоустройства среднего заработка распространяются и на работников-пенсионеров. Согласно ч.3 ст.318 ТК РФ указанные выплаты производятся работодателем по прежнему месту работы за счет средств этого работодателя. При этом они не могут быть признаны безработными (п.3 ст.3 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации») и поэтому не имеют право на получение пособия по безработице.

За совместителями, увольняемыми при сокращении штата, среднемесячный заработок на период трудоустройства не сохраняется, так как, имея основное место работы, они в трудоустройстве не нуждаются.

Кроме того, сотрудники, уволенные в связи с сокращением штата, имеют право на досрочное назначение пенсии (п. 2 ст. 32 Закона РФ от 19.04.1991 N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации" (далее - Закон N 1032-1)). В этом случае пенсия им оформляется не ранее чем за два года до установленного законодательством РФ возраста выхода на пенсию.

С работником, уволенным по сокращению штата, должен быть проведён окончательный расчет по зарплате и выплачена компенсация за неиспользованный отпуск. Если сотрудник не был в отпуске несколько лет, то компенсация выплачивается ему за все годы (ст. 127 ТК РФ). Если работник проработал в учреждении менее шести месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск все равно выплачивается (Письмо Роструда от 23.06.2006 N 944-6). Расчет денежной компенсации за неиспользованный отпуск производится так же, как и при исчислении отпускных (ст. 139 ТК РФ). Компенсация за неиспользованный отпуск рассчитывается в соответствии с п. п. 4, 10 - 12 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 N 922. Так, им выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;

Профсоюзным организациям важно знать основные нормативно-правовые акты, регулирующие отношения работодателей и наёмных работников **при снижении объёмов производства, переводе работников на режим неполной занятости, объявлении простоя**

или увольнении по сокращению штатов.

Прежде всего, это п. 8.1(абз.15) Федерального отраслевого соглашения по автомобильному и городскому наземному пассажирскому транспорту на 2014-2016 г.г. и п.п. 8.3 (абз. 13-17) Федерального отраслевого соглашения по дорожному хозяйству на 2014-2016 г.г., статья 74 ТК РФ. Эти нормы говорят о том, что если работодатель хочет изменить организационные или технологические условия труда, то он обязан уведомить работника об изменении определенных сторонами условий трудового договора письменно не позднее чем за 2 месяца. Кроме этого работодатель обязан сообщить работнику причины, вызвавшие необходимость таких изменений трудового договора. Если же работник не согласится на изменение условий трудового договора, то работодатель обязан в течение 2 месяцев обеспечить работникам возможность работать в прежних условиях.

Соглашениями предусмотрено, что при необходимости введения на предприятиях режимов неполного рабочего времени в целях сохранения численности работающих в период кризиса, других причин, вызывающих временное уменьшение объемов работ, решения о введении таких режимов и условиях их введения принимаются **по согласованию с профкомом.**

Профсоюзам следует иметь в виду, что работодатель вправе сразу предложить работнику перейти на новые условия (например, неполное рабочее время). Если работник согласен, то в этом случае речь будет идти не об одностороннем изменении определенных сторонами условий трудового договора, а об изменении условий трудового договора по взаимному согласию сторон. Такой вариант бывает более выгоден для работника тогда, когда работодатель собирается объявить простой с частичным сохранением зарплаты.

Следует учитывать, что при отсутствии свободных вакансий, подходящих работнику по его квалификации, или требующих более низкой квалификации, чем есть у работника, и отказе работника от предложенной работы в новых условиях работодатель вправе прекратить трудовой договор в соответствии со статьей 77 (частью 1, пунктом 7) ТК РФ с выплатой выходного пособия в размере 2-недельного среднего заработка. Профсоюзным комитетам следует быть особенно бдительными в тех случаях, когда работодатель, желая снизить свои издержки, пытается подменить увольнение по сокращению штатов (статья 81, часть 1, пункт 2) увольнением по статье 77 (части 1, пункту 7). Разница существенная, поскольку при увольнении по сокращению работнику гарантирован средний заработок в течение 3 месяцев со дня увольнения (вместо 2-недельного пособия). Поэтому необходимо тщательно взвешивать каждый из предложенных вариантов.

Профсоюзным организациям необходимо также помнить об обязательствах работодателя, вытекающих из статьи 25 Закона "О занятости населения в Российской Федерации" от 19.04.1991 г., а именно, чтобы обо всех намечаемых действиях по массовому увольнению работодатель сообщал профкому не позднее, чем за 3 месяца.

Учет преимущественного права на оставление на работе

Согласно п. 8.1(абз.9) Федерального отраслевого соглашения по автомобильному и городскому наземному пассажирскому транспорту на 2014-2016 г.г. и п.п. 8.3 (абз. 12) Федерального отраслевого соглашения по дорожному хозяйству на 2014-2016 г.г., статья 179 ТК РФ при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. Как доказательство более высокой производительностью труда используются такие показатели, как выполнение значительно большего объема работ по сравнению с другими работниками, получение премий и поощрений и т.д.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Соглашениями предусмотрено также не допущение без трудоустройства увольнения работников предпенсионного возраста (за 3 года и менее до установленного срока пенсии), лиц, в семье которых один из супругов имеет статус безработного, матерей-одиночек по сокращению штата или численности работников, за исключением случаев добровольного согласия на увольнение по сокращению штата или численности работников;

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

Не допускается увольнение по инициативе работодателя беременных женщин (ст. 261 ТК РФ). Если такие сотрудницы работали по срочному договору, то в момент истечения его срока организация обязана продлить трудовое соглашение по заявлению женщины и при представлении медицинской справки, подтверждающей беременность. Законодательством разрешено увольнение беременной сотрудницы, если она была принята на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и нет возможности перевести ее на вакантную должность. Нельзя уволить в случае сокращения штата женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери.

Выплаты при сокращении

В соответствии со ст. 178 ТК РФ при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Дополнительная компенсация в размере двухмесячного среднего заработка (т.е. дополнительно к установленному трудовым законодательством выходному пособию) выплачивается, если работодатель с письменного согласия работника прекращает с ним трудовой договор, не дожидаясь окончания двух месяцев с момента извещения (статья 180 ТК РФ). Денежные выплаты и компенсации при сокращении производятся в последний день работы сотрудника, а если в тот день он не работал, то выплачиваются на следующий день после обращения (ст. 140 ТК).

Трудовым договором и коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий.

Оформление записей в трудовые книжки при увольнении по сокращению

По истечении двух месяцев (при массовом сокращении – трёх месяцев) после вручения уведомления о сокращении работодатель вправе издать приказ об увольнении работника. После того как работник ознакомится с приказом (под расписку), в его трудовую книжку вносится запись об увольнении.

Приказ издается по форме № Т-8, утвержденной постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 г. №1.

Как оформить трудовую книжку при сокращении, разъяснено в разделе 5 Инструкции, утвержденной постановлением Минтруда России от 10 октября 2003 г. № 69. Так, при расторжении трудового договора по инициативе работодателя, в том числе и при сокращении штата, в трудовую книжку вносится запись об увольнении (прекращении трудового договора) со ссылкой на соответствующий пункт статьи 81 Трудового кодекса РФ. Например: «Уволен по сокращению штата работников организации, пункт 2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации». Формулировка записи в книжке должна соответствовать формулировке указываемого в качестве основания записи пункта (статья) Трудового кодекса РФ. Сокращения не допускаются ни в тексте, ни в ссылках: нельзя писать «пер.» вместо «переведен», «п.» вместо «пункт», «ТК РФ» вместо «Трудовой кодекс Российской Федерации».

Трудовая книжка выдается увольняемому работнику в день

увольнения. В случае, если в день увольнения работника выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, работодатель должен направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки (ст. 62 ТК РФ).

Рекомендации по судебной защите прав наёмного работника при сокращении численности работников

Если же работник считает, что процедура сокращения нарушена и он желает в судебном порядке оспорить законность сокращения, то ему можно будет рекомендовать следующую последовательность действий.

По общим правилам структуру и штат работодатель определяет самостоятельно. Увольнение работника в связи с сокращением штата или численности возможно как при фактическом сокращении объёмов работ, так и при перераспределении обязанностей работников при сохранении объёмов работ. Разрешая иски о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгнут в связи с сокращением штата или численности работников, суды, не обсуждая вопроса о целесообразности сокращения, обязательно выясняют, произведено ли это сокращение в действительности, соблюдены ли работодателем нормы трудового законодательства при высвобождении работников. Обязанность доказывания этого факта лежит полностью на работодателе. Подтверждением в случае возникновения спора могут служить соответствующие приказы об изменении штатного расписания, данные о сокращении фонда зарплаты, экономические обоснования (уменьшение поступления денежных средств, сокращение оказываемых услуг и др.) фактического сокращения объёмов работ и т.д. Бремя доказывания фактического сокращения объёмов работ лежит на работодателе и он должен предоставить *убедительные доказательства (с цифрами)* необходимости сокращения персонала.

Целесообразно в процессе подготовки к разрешению трудового спора судом, ознакомиться со следующим документом.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (извлечение)

В связи с вопросами, возникшими у судов при применении Трудового кодекса Российской Федерации, введенного в действие с 1 февраля 2002 года, Пленум Верховного Суда Российской Федерации в целях обеспечения правильного применения положений названного Кодекса при разрешении трудовых споров постановляет дать судам следующие разъяснения:

Гарантии работникам при расторжении трудового договора по инициативе работодателя

23. При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязательно доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя. При этом необходимо иметь в виду, что:

а) не допускается увольнение работника (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем - физическим лицом) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (часть третья статьи 81 ТК РФ); беременных женщин (за исключением случая ликвидации организации), а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида - до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери, за исключением увольнения по пункту 1, подпункту "а" пункта 3, пунктам 5 - 8, 10 и 11 статьи 81 ТК РФ (статья 261 ТК РФ);

б) расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет (за исключением случая ликвидации организации) помимо соблюдения общего порядка увольнения допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и

комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (статья 269 ТК РФ);

в) увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по пункту 2, подпункту "б" пункта 3 и пункту 5 статьи 81 Кодекса производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа данной организации в соответствии со статьей 373 Кодекса (часть вторая статьи 82 ТК РФ). При этом исходя из части второй статьи 373 Кодекса увольнение по указанным основаниям может быть произведено без учета мнения выборного профсоюзного органа данной организации, если он не представит такое мнение в течение семи рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, а также в случае если профсоюзный орган представит свое мнение в установленный срок, но не мотивирует его, т.е. не обоснует свою позицию по вопросу увольнения данного работника;

г) представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, кроме случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Кодексом, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть третья статьи 39 ТК РФ);

д) участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений в период разрешения коллективного трудового спора не могут быть уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа (часть вторая статьи 405 ТК РФ).

24. В случаях, когда участие выборного (соответствующего вышестоящего выборного) профсоюзного органа при рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, является обязательным, работодателю надлежит, в частности, представить доказательства того, что:

а) при увольнении работника по пункту 2 статьи 81 Кодекса (сокращение численности или штата работников) были соблюдены сроки уведомления, установленные частью первой статьи 82 Кодекса, выборного профсоюзного органа данной организации о предстоящем сокращении численности или штата работников, а также обязательная письменная форма такого уведомления;

б) при расторжении трудового договора с работником вследствие его недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, в состав аттестационной комиссии при проведении аттестации, которая послужила основанием для увольнения работника по подпункту "б" пункта 3 статьи 81 Кодекса, входил представитель от соответствующего выборного профсоюзного органа (часть третья статьи 82 ТК РФ);

в) в случае увольнения работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту "б" пункта 3 и пункту 5 статьи 81 Кодекса проект приказа, а также копии документов, являющиеся основанием для принятия указанного решения, направлялись в соответствующий выборный профсоюзный орган данной организации; работодатель провел дополнительные консультации с профсоюзным органом в тех случаях, когда профсоюзный орган выразил несогласие с предполагаемым увольнением работника; был соблюден месячный срок для расторжения трудового договора, исчисляемый со дня получения работодателем мотивированного мнения выборного профсоюзного органа (статья 373 ТК РФ).

Решая вопрос о законности увольнения в тех случаях, когда оно произведено с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа, необходимо иметь в виду, что работодатель, в частности, должен представить доказательства того, что профсоюзный орган дал согласие по тем основаниям, которые были указаны работодателем при обращении в профсоюзный орган, а затем в приказе об увольнении.

25. Поскольку в силу части пятой статьи 373 Кодекса работодатель вправе расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа и возможность перерыва или приостановления этого срока не предусмотрена законом, временная нетрудоспособность работника, нахождение его в ежегодном отпуске и другие обстоятельства не влияют на течение данного срока.

Учитывая, что Кодекс не установил срок, в течение которого работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником, согласие на увольнение которого дано вышестоящим выборным

профсоюзным органом, судом применительно к правилам части пятой статьи 373 Кодекса следует исходить из того, что увольнение также может быть произведено не позднее одного месяца со дня получения согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа на увольнение.

26. В случае несоблюдения работодателем требований закона о предварительном (до издания приказа) получении согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа на расторжение трудового договора либо об обращении в соответствующий выборный профсоюзный орган за получением мотивированного мнения профсоюзного органа о возможном расторжении трудового договора с работником, когда это является обязательным, увольнение работника является незаконным и он подлежит восстановлению на работе.

27. При рассмотрении дел о восстановлении на работе следует иметь в виду, что при реализации гарантий, предоставляемых Кодексом работникам в случае расторжения с ними трудового договора, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны самих работников. В частности, недопустимо сокрытие работником временной нетрудоспособности на время его увольнения с работы либо того обстоятельства, что он является членом профессионального союза или руководителем (его заместителем) выборного профсоюзного коллегиального органа организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденным от основной работы, когда решение вопроса об увольнении должно производиться с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа организации либо соответственно с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

При установлении судом факта злоупотребления работником правом суд может отказать в удовлетворении его иска о восстановлении на работе (изменив при этом по просьбе работника, уволенного в период временной нетрудоспособности, дату увольнения), поскольку в указанном случае работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статья 81 ТК РФ) и по пункту 2 статьи 278 ТК РФ. Дисциплинарные взыскания

28. Обстоятельством, имеющим значение для правильного разрешения исков о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгнут в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности работодателем - физическим лицом (пункт 1 статьи 81 ТК РФ), обязанность доказать которое возлагается на ответчика, в частности, является действительное прекращение деятельности организации или работодателя - физического лица.

Основанием для увольнения работников по пункту 1 статьи 81 Кодекса может служить решение о ликвидации юридического лица, т.е. решение о прекращении его деятельности без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам, принятое в установленном законом порядке (статья 61 ГК РФ).

Если работодателем являлось физическое лицо, зарегистрированное в качестве индивидуального предпринимателя, то трудовой договор с работником может быть расторгнут по пункту 1 статьи 81 Кодекса, в частности, когда прекращается деятельность работодателя - физического лица на основании им самим принятого решения, вследствие признания его несостоятельным (банкротом) по решению суда (пункт 2 статьи 25 ГК РФ), в связи с истечением срока действия свидетельства о государственной регистрации, отказа в продлении лицензии на определенные виды деятельности.

Под прекращением деятельности работодателя - физического лица, не имевшего статуса индивидуального предпринимателя, следует понимать фактическое прекращение таким работодателем своей деятельности.

29. В соответствии с частью второй статьи 81 Кодекса увольнение работника в связи с сокращением численности или штата работников

организации допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу. Исходя из конституционного принципа о равенстве всех перед законом и судом (часть 1 статьи 19 Конституции РФ), а также учитывая положения части первой статьи 180 и части третьей статьи 73 Кодекса, работодатель в указанном случае обязан предложить работнику работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую квалификации работника, а при отсутствии такой работы - иную имеющуюся в организации вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья.

При этом необходимо иметь в виду, что расторжение трудового договора с работником по пункту 2 статьи 81 Кодекса возможно при условии, что он не имел преимущественного права на оставление на работе (статья 179 ТК РФ) и был предупрежден персонально и под расписку не менее чем за два месяца о предстоящем увольнении (часть вторая статьи 180 ТК РФ).

30. При рассмотрении дел о восстановлении в должности государственных служащих, уволенных при ликвидации государственного органа, сокращении его штата либо численности (пункты 1, 2 статьи 81 ТК РФ), ответчик обязан доказать обстоятельства, свидетельствующие о том, что им был соблюден порядок увольнения по указанным основаниям с учетом положений статьи 16 Федерального закона "Об основах государственной службы Российской Федерации".

В связи с этим ответчиком должны быть представлены доказательства, подтверждающие, что после предупреждения о высвобождении государственному служащему предлагались вакантные должности в этом государственном органе, а при их отсутствии - хотя бы одна вакантная должность в другом государственном органе, и он отказался от предложенной работы либо отказался от прохождения переподготовки (переквалификации) в порядке, установленном законодательством Российской Федерации и субъектов Российской Федерации о государственной службе.

При этом под предложением вакантной должности понимается исходящее от уполномоченного должностного лица государственного органа предложение о назначении на государственную должность государственной службы, в том числе нижестоящую, обязанности по которой государственный служащий может выполнять с учетом его профессии, квалификации и ранее занимаемой должности.

Доказательствами по делам данной категории, в частности, могут являться: копии актов о назначении государственного служащего на государственную должность государственной службы и его увольнении с этой должности, копия акта о ликвидации государственного органа либо сокращении его штата (численности), копия предупреждения о высвобождении государственного служащего, копия акта (справки) о предложении вакантной должности, штатные расписания подразделения государственного органа, в котором государственный служащий занимал должность, на день предупреждения государственного служащего об увольнении и на день увольнения, справка о денежном содержании (вознаграждении) государственного служащего.

При увольнении по сокращению штата уволенному работнику необходимо для обращения в суд потребовать от работодателя следующие документы, связанные с работой:

- Индивидуальный трудовой договор;
- Приказ о приеме на работу (назначении на последнюю должность);
- Приказ об увольнении
- Справка о средней заработной плате.

**Отдел правовой защиты аппарата профсоюза
РОСПРОФТРАНСДОР**

Методические рекомендации доведены до комитетов территориальных организаций профсоюза письмом ЦК Общероссийского профсоюза работников автотранспорта и дорожного хозяйства №ПЗ-180 от 7 августа 2015 года.

«СТАТЬ ПОБЕДИТЕЛЕМ Я МЕЧТАЛА С ТЕХ ПОР, КАК ПРИШЛА РАБОТАТЬ ВОДИТЕЛЕМ ТРАМВАЯ»

XV Всероссийский конкурс «Лучший водитель трамвая» 2015 года в Самаре глазами участника.

В период с 17 по 19 июня 2015 г. в г. Самаре прошел XV Всероссийский конкурс профессионального мастерства водителей трамвая. Водитель из г. Салават Республики Башкортостан Светлана Дубовицкая стала серебряным призером данного конкурса. Она рассказывает о своих впечатлениях от конкурса.

Основными задачами данного конкурса является совершенствование профессиональных знаний и мастерства водителей трамвая. Выявление лучших водителей и распространение их опыта. Повышение роли и популяризация профессии водителя трамвая. Улучшение качества обслуживания пассажиров, повышение основных эксплуатационных показателей работы горэлектротранспорта. Обеспечение безопасности и регулярности движения.

Программа конкурса предусматривала проведение соревнований по теоретическим знаниям и практическим навыкам. Конкурс проводился по системе личного первенства. Первое место занимает участник, имеющий наименьшую сумму штрафных очков, набранных по каждому виду соревнований конкурса.

Оценку результатов и определение победителей конкурса производит жюри. Главный судья конкурса определяет персональный состав судейской бригады по каждой номинации конкурса.

Конкурс предоставляет возможность каждому участнику соревнования показать максимальный объем теоретических знаний, всестороннюю практическую подготовку и профессиональное мастерство водителя трамвая.

Конкурсные соревнования проходят по двум разделам: теоретическая часть и практические навыки.

В рамках первого раздела участники конкурса соревновались в знании: устройства трамвая; Правил технической эксплуатации трамвая; основ безопасности движения и охраны труда; основ Трудового законодательства; Правил дорожного движения.

Практическая часть включает следующие упражнения: приемка трамвая перед выездом на линию; культура обслуживания пассажиров; вождение трамвая. К участию в финале Всероссийского открытого конкурса профессионального мастерства были допущены водители трамвая, победившие в городских конкурсах - по одному от каждого города.

В конкурсе участвовали 38 водителей из 35 городов России.

Торжественное открытие конкурса проходило на набережной реки Волги. Соревнования было решено провести под лозунгом «Хоть сто лет уже трамваю, лучше транспорта не знаю».

В программе конкурса 5 видов соревнований: устройство трамвая, правила дорожного движения, приемка вагона перед выездом, культура обслуживания пассажиров и мастерство вождения.

На протяжении всего конкурса меня поддерживали мои близкие и сотрудники предприятия. После каждого этапа конкурса отправляла смс домой и на предприятие с результатами. В ответ я получала смс со словами поддержки.

Первый этап конкурса – экзамен по ПДД, сдала без особых усилий. Второй этап – теоретический экзамен, здесь тоже все прошло гладко. Третий этап – культура

из строя радар. Ожидание пока радар исправят. Во время ожидания общаемся с участниками конкурса, делимся опытом. Рассказываем друг другу о различных случаях из практики. Между участниками вроде должна быть конкуренция, ведь все хотят победить, а здесь, наоборот, все очень дружны, все друг друга поддерживают. Но вот радар исправлен. Беру себя в руки, иду на старт. Зеленый сигнал и вперед к победе.

Интрига о том, кто станет победителем, хранилась до самого конца. Церемония награждения и закрытия конкурса проходила во дворце культуры железнодорожников им. А.С.Пушкина. Когда объявили, что я заняла второе место, сразу даже и не поверила, неужели у меня получилось. Со всех сторон летят поздравления от участников конкурса. Звоню домой рассказать о победе, а в ответ «УРА!!!!!!»

Подготовка к конкурсу проходила почти месяц. В подготовке мне помогли ревизор по БД Лахина Р.Л., главный ревизор по БД Воронов В.Д., начальник СПС Кузнецов В.Е. Я очень благодарна руководству и профсоюзному комитету МУП «Трамвайное управление» г. Салават за огромную поддержку и возможность участия в конкурсе. Ведь о том, чтобы стать победителем я мечтала с тех пор, как пришла работать водителем трамвая.

Данный конкурс очень актуален. Конкурс проводится для того, чтобы поддержать молодых водителей и популяризировать данную профессию. Конкурс это хорошая школа повысить свое мастерство, получить более высокий класс квалификации, престиж профессии водителя, поднять престиж своего предприятия и мотивацию к активной жизненной профсоюзной деятельности. В этой профессии важно все: внимание, память, реакция и, конечно же, желание работать в данной сфере.

Заместитель председателя первичной профсоюзной организации МУП Трамвайное управление ГО г. Салават РБ, председатель Молодежной комиссии С.Г.Дубовицкая



обслуживания, и вот первые штрафные очки. Четвертый этап приемка подвижного состава и здесь все четко. Во время подготовки этот этап получился не сразу, не получалось уложиться в заданное время. Отрабатывали его долго, и вот результат лучшее время. Пятый этап самый сложный это мастерство вождения. Здесь пригодился опыт участия в конкурсах. Протяженность трассы составляет 642 метра. Депо у нас в городе небольшое, поэтому при подготовке пришлось разделить трассу на два отрезка. Каждый отрабатывали по отдельности. От этого этапа зависят результаты всего конкурса. И вот сложность от сильной жары выходит

НОВОЕ В ТРАНСПОРТНОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ

ПРИНЯТ ДОЛГОЖДАННЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН ОБ ОРГАНИЗАЦИИ РЕГУЛЯРНЫХ ПЕРЕВОЗОК ПассажиРОВ И БАГАЖА

Принят федеральный закон №220-ФЗ от 13.07.2015 «Об организации регулярных перевозок пассажиров и багажа автомобильным транспортом и городским наземным электрическим транспортом в Российской Федерации и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации». Принятия этого закона профсоюз, все транспортное сообщество добивались в течение последних нескольких лет.

Текст данного закона опубликован на сайте профсоюза www.profavtodor.ru.

В настоящее время он активно обсуждается в транспортном сообществе. Его обсуждение с участием представителей Минтранса России состоялось в Дальневосточном федеральном округе, Республике Татарстан и ряде других регионов.

В этом номере своими впечатлениями о законе делится заместитель председателя профсоюза Е.Н.Калинкин.

По мнению профсоюзных экспертов в настоящее время на федеральном уровне многие вопросы не нашли своего должного отражения по регулированию деятельности как грузового, так и пассажирского транспорта.

На заседании Правительства 2 сентября 2015 года рассматривался вопрос о состоянии конкуренции на рынках товаров и услуг в Российской Федерации. Было отмечено, что «на значительной части рынков конкуренция пока ниже нужного уровня. Она по-прежнему не развита, там присутствуют крупные игроки, которые контролируют значительные ресурсы». Правительством проводится работа по подготовке поправок к четвертому антимонопольному пакету, который предусматривает комплексное совершенствование правового регулирования в этой сфере.

В свете принятых решений Правительства по вопросу развития конкуренции, хотелось бы поделиться некоторыми соображениями по регулированию конкуренции на рынке пассажирских перевозок, осуществляемых автомобильным транспортом и городским наземным электрическим транспортом с учетом принятого федерального закона №220-ФЗ от 13.07.2015 «Об организации регулярных перевозок пассажиров и багажа автомобильным транспортом и городским наземным электрическим транспортом в Российской Федерации и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» и его влияние на реализацию плана первоочередных мероприятий по обеспечению устойчивого развития экономики и социальной стабильности в 2015 году, утвержденного распоряжением Правительства РФ от 27 января 2015 года № 98-р.

Так, в принятом 220-ФЗ от 13.07.2015 года не отражены следующие вопросы по регулированию деятельности и конкуренции на рынке пассажирских перевозок автомобильным транспортом и городским наземным электрическим транспортом:

- не определены критерии конкуренции;
- отсутствуют равные условия конкуренции;
- отсутствуют стандарты качества услуг на пассажирские перевозки;
- отсутствует регулирование избыточной конкуренции т.к.

отсутствует лицензирование заказных пассажирских перевозок, на городских, и пригородных перевозках на одном маршруте работает несколько юридических лиц или совпадение маршрутов превышает более 10%. Регулирование избыточной конкуренции обусловлено наличием естественных ограничений. Это сложившейся объем перевозок пассажиров и существующая дорожная сеть, которая определяет маршруты перевозок и, следовательно, эксплуатационные переменные затраты. Раз есть ограничения, то возможный доход тоже ограничен. Следовательно, на рынок нельзя выпускать избыточные провозные мощности, это будет сдерживать развитие действующих предприятий из-за невозможности получения дохода для воспроизводства своей деятельности и выплаты достойной зарплаты работникам, не выполнению Федерального отраслевого соглашения по АТ и указов Президента РФ по повышению заработной платы.

- не определен порядок организации регулярных перевозок, который должен быть установлен на Федеральном уровне для всех субъектов РФ, что позволит создать равные условия конкуренции на рынке транспортных услуг для всех участников;

- порядок подготовки документов планирования регулярных перевозок также должен быть определен на Федеральном уровне для всех субъектов РФ, что позволит создать равные условия конкуренции на рынке транспортных услуг для всех участников, а также для получения сопоставимой и достоверной статистики, и сравнительной оценки эффективности предприятий, что позволит принимать обоснованные управленческие решения на любом уровне;

- не определены функции и структура «простого товарищества» перевозчиков, кто будет контролировать режим труда и отдыха водителей, осуществлять медицинский и технический контроль перед выездом на линию, а если все вступят в «Товарищество» с кем проводить конкурс по маршрутам;

- не утверждена методика расчета тарифов на пассажирские перевозки;

- отсутствует методика определения цены контракта на пассажирские перевозки по муниципальным, межмуниципальным или смежным межрегиональным маршрутам регулярных перевозок;

- отсутствует методика оценки баланса спроса и предложения на рынке транспортных услуг для регулирования избыточной конкуренции;

- законом не предусмотрено оборудование автобусов средствами контроля перевозки льготных пассажиров для обоснования размеров компенсации перевозчику;

- не определен перечень показателей ежеквартальных отчетов, который должен позволять проводить оценку эффективности транспортных компаний перевозчиков и позволять принимать обоснованные управленческие решения исполнительными органами власти на разных уровнях;

- и не менее важным и острым является вопрос определения роли и ответственности ассоциаций и транспортных союзов, саморегулируемых организаций на автотранспорте в решении вышеуказанных проблем и их участие в рыночных отношениях и организации автотранспортной деятельности, регулировании избыточной конкуренции и это диктует необходимость принятия ФЗ по СРО на автомобильном транспорте.

Это краткий перечень имеющихся пробелов в законодательной базе на федеральном уровне и принятом федеральном законе.

Необходимо обеспечить разумное регулирование деятельности автомобильного и городского пассажирского транспорта, которое позволит создать не только экономические условия для развития предприятий, но и повысить качество и безопасность перевозок пассажиров.

**Заместитель председателя профсоюза
РОСПРОФТРАНСДОР Е.Н.Калинкин**

ТРАНСПОРТНЫЕ ПРОБЛЕМЫ В ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ ТРЕБУЮТ РЕШИТЕЛЬНЫХ ДЕЙСТВИЙ СО СТОРОНЫ ОРГАНОВ ВЛАСТИ

Тадлов Юрий Александрович – председатель Вологодской областной общественной организации Общероссийского профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства, председатель Контрольно-ревизионной комиссии профсоюза.



Общезвестная истина, что у работодателей и власть предрасположены всегда были и будут весьма сложные взаимоотношения с объединениями трудящихся. Антагонизм заложен в самой природе тех и других. Еще в середине прошлого века известный британский политик Бевин язвительно заметил: «Профсоюзы – это острова анархии в море хаоса». И тем не менее, власти западных стран серьезно вынуждены считаться со своими «трэд-юнионами». И чем мощнее это объединение, тем в большей степени с ним считаются.

Можем ли мы, наш отраслевой профсоюз, говорить о том, что власть (на местах) считается с нами? Большой вопрос.

С большой натяжкой можно сказать, что вынуждена считаться. Потому что автомобилисты и дорожники, которые сцементированы прочной профсоюзной организацией, не растасканы на мелкие ООО и ЗАО, не успевшие обанкротиться из-за бездействия или некомпетентности властей, еще представляют собой грозную

силу. Но сила эта постепенно тает. К сожалению.

Да, нас, профсоюз связывает социальное партнерство. Причем, на всех уровнях. На высших уровнях социальное партнерство оформлено документально так, что остается радоваться. А реально, на местах, это социальное партнерство кроме горьких слез и обиды ничего не вызывает.

Возьмем нашу Вологодскую область. По вопросам социального партнерства область является флагманом Северо-Запада. Исправно принимаются областные соглашения, работают комиссии по их разработке и выполнению, рассматриваются поступившие предложения. Проблемные вопросы вносятся в протокол разногласий. Во время дискуссий, когда обсуждается ход выполнения соглашений или итоги, всегда присутствует едва сдерживаемый оптимизм. Однако, наша территориальная организация профсоюза этого оптимизма не может понять. Ну, никак!

Последние 6 лет мы пытаемся достучаться, доказать, что автомобильный транспорт нуждается в поддержке и помощи. Общемировая практика и опыт российских регионов-доноров доказывает, что пассажирские перевозки убыточны по своей сути. И если власть обеспокоена в безопасности перевозок своих граждан, заботится о качестве и удобстве, значит она должна думать, что подвижной состав надо обновлять, водителям автобусов, работа которых приравнивается к опасной профессии, надо индексировать заработную плату, что надо своевременно проводить обучение и переподготовку водителей. Короче – надо руководить отраслью!

У нас почему-то все возложили на самих автотранспортников. И обновление подвижного состава, и транспортную безопасность, и зарплату. Почему власть не желает решить проблему, суть которой сводится к следующему. После передачи полномочий по организации транспортного обслуживания населения транспортом общего пользования на уровень субъектов и муниципальных образований (согласно ФЗ от 06.10.1999 № 184-ФЗ и ФЗ от 06.10.2003 № 131-ФЗ) предприятия-перевозчики оказались брошены на самовыживание в буквальном смысле этого слова.

Власть на местах оказалась не готовой выполнить свои полномочия по транспортному обслуживанию населения.

В итоге автотранспортные предприятия, выполняющие социальный заказ на перевозки, не получают должную компенсацию расходов, образующуюся как разница между себестоимостью перевозки одного пассажира и фактической платой по тарифу.

Очень остро стоит проблема с нелегальными перевозчиками на регулярных маршрутах. Появилось много перевозчиков, которые работают бесконтрольно, дублируют утвержденные рейсы, организуют стихийные автостоянки, нарушают требования транспортной безопасности. Кроме того, нелегальный перевозчик наносит двойной удар по экономике области.

Во-первых, снижаются доходы у организованных перевозчиков, во-вторых, область не получает налоги в результате сокрытия доходов «нелегалами» и выплат заработной платы в конверте.

Кричащая проблема – изношенность подвижного состава более 80%, а также отсутствие индексации заработной платы у водителей автобусов в течение последних 7 лет. Эта проблемы взаимосвязаны. Автопредприятия, брошенные властью на произвол рынка, вынуждены за счет собственных средств – в ущерб индексации заработной платы работникам, приобретать подвижной состав.

Почему власть не может (или не хочет?) понять, что и в условиях рыночного хозяйствования отраслями нужно управлять?

Ведь во всем цивилизованном мире муниципалитет, отвечая за организацию транспортного обслуживания населения, наделен правами регулировать рынок пассажирских автоперевозок. И это правильно.

Право работать на маршрутах нужно завоевать на конкурсе. Должен быть четко зафиксирован порядок формирования муниципального заказа на пассажирские перевозки, в котором должно быть четко прописано количество и класс автобусов, которые необходимы для обслуживания утвержденных маршрутов. Также должно быть четко прописано: отбор кандидатов для работы на маршрутах проводится на конкурсной основе, результаты конкурса подлежат неукоснительному исполнению. Причем, важно подчеркнуть: конкурсы проводятся только среди частных перевозчиков. На очень ограниченную часть рынка – ту, что осталась незанятой муниципальным транспортом. Вся Европа

пассажиры осуществляют, в основном, муниципальным транспортом. Соотношение частного и муниципального пассажирского автотранспорта должно регулироваться.

Это все в идеале. Что на деле? В Вологодской области отсутствует единая государственная политика по внутри муниципальным перевозкам (заявленная причина – это же полномочия муниципальных образований). Ну, а если нет политики, значит, нет и органа власти, который эту политику проводит. Проблемы автотранспортников, которые были направлены во все органы власти отраслевым профсоюзом, объединением работодателей, отдельными руководителями автотранспортных предприятий, по большому счету либо игнорировались, либо получили банальные отписки. Исходя из этого, подавляющее большинство руководителей и коллективов автопредприятий уже считают, что цивилизованный общественный транспорт области не нужен. Ставка сделана на частника (нелегала), который вопросов не задает, на него не жалуются. И мало кого волнует, что частник уклоняется от уплаты налогов, требования нормативных документов в области обеспечения безопасности

движения для него совсем не обязательны. Тем более, что и проверять его толком не проверяют – каждый орган власти руками и ногами отталкивается от проверок, часто ссылаясь на прокуратуру.

Повторюсь. Во всех цивилизованных странах существует государственная поддержка общественного транспорта, даже в отдельных субъектах Российской Федерации. Вологодская область – исключение.

В 2005 году все-таки появилась программа поддержки отдельных категорий граждан в форме льгот, которая родилась из-за страха перед населением, возмущенным монетизацией льгот. Частично она послужила и государственной поддержкой транспорта. Положение предприятий, активно выполняющих перевозки льготников, несколько стабилизировалось. С 2013 года эта поддержка прекращена. Надежды коллективов на стабильную работу, достойную заработную рухнули. Ведь предприятия за счет этих средств работали на заведомо убыточных маршрутах. И как результат (еще не финал!) 7 муниципальных автопредприятий (из 28, которые были в каждом муниципальном образовании) обанкрочены и прекратили свою деятельность. По итогам работы ни одно (!) предприятие не получило

прибыли. Убытки автотранспортных предприятий, занимающихся пассажирскими перевозками, составили более 200 млн. рублей. И это при том, что более 96% всех перевезенных пассажиров в Вологодской области в 2014 году приходится на автотранспорт.

И в заключение (еще не финал!). В областном центре, где 60% всех пассажирских перевозок осуществляет МУ ПАТП-1, Вологодской городской Думой (с подачи главы города Шулепова Е.Б.) принято решение об акционировании этого предприятия.

Парадокс заключается в том, что это произошло с нарушением федерального законодательства. Генеральная прокуратура РФ и Прокуратура Вологодской области, куда были направлены обращения отписали в прокуратуру города Вологды (кстати, ее же действия и обжаловали!).

Парадокс и в том, что МУ ПАТП-1 подало в суд на администрацию г. Вологды иск на сумму 110 млн. рублей компенсаций за перевезенных льготников и школьников.

Что отраслевой профсоюз намерен делать в этой ситуации, это тема отдельного разговора и предполагаемых действий.

Ю.А.Тадлов

Совет МОП работников транспорта и дорожного хозяйства состоялся с 25 по 27 августа 2015 года в Казани

МОП входит в состав Всеобщей конфедерации профсоюзов, его участниками являются отраслевые профсоюзные организации России, Украины, Белоруссии, Казахстана, Азербайджана, Молдавии, Киргизии, Таджикистана, Туркмении, Грузии и Армении, объединяющих около 1 млн членов профсоюза.

25 августа 2015 г. состоялось заседание Совета Международного объединения профсоюзов работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства.

В работе заседания принял участие председатель профсоюза РОСПРОФТРАНСПОР Владимир Ломакин.

На заседании были обсуждены вопросы: О социально-экономическом положении на транспорте и в дорожном хозяйстве государств СНГ и задач профсоюзов; О состоянии и проблемах охраны труда и задачи профсоюзов в этой сфере деятельности.

Принято решение о проведении очередного съезда МОП 19 апреля 2016 года в Москве.

От имени правительства на татарстанской земле представителей МОП приветствовал заместитель

министра транспорта и дорожного хозяйства РТ Тимур Ажимов, рассказавший гостям об основных итогах развития дорожно-транспортного комплекса в республике и перспективах его развития.

Заместитель председателя ФПРТ Татьяна Васильева проинформировала членов заседания МОП о деятельности Федерации профсоюзов РТ, основных макроэкономических показателях республики, приоритетных направлениях работы в рамках социального партнерства и

предстоящих задачах. В свою очередь председатель Общественной организации "Профсоюз работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства РТ" Юрий Данилов рассказал коллегам о своей работе, о достижениях отраслевого профсоюза Республики Татарстан.

В заседании МОП «Трансдорхоз» выступил генеральный секретарь ВКП Владимир Щербаков о социально-экономическом положении на транспорте и в дорожном хозяйстве государств СНГ и задачах профсоюзов.

Далее заседание продолжилось обменом мнениями, опытом работы, выступлениями представителей членских организаций МОП по вопросам охраны труда и задач профсоюза в этой сфере деятельности, а также другим проблемам.

В заседании приняли участие председатели первичных профсоюзных организаций отраслевого рескома профсоюза.



ОБЩЕСТВЕННАЯ ИНИЦИАТИВА О ВКЛЮЧЕНИИ В ТРУДОВОЙ КОДЕКС НОРМЫ ОБ ОБЯЗАТЕЛЬНОЙ ИНДЕКСАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ НЕ ПОЛУЧИЛА ПОДДЕРЖКИ ГОСОРГАНОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ

Консультации будут продолжены.

Так решили в рабочих группах Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Напоминаем, что эта инициатива, которая собрала более 100 тысяч подписей россиян, в том числе членов Общероссийского профсоюза работников автотранспорта и дорожного хозяйства, была инициирована Российским профсоюзом железнодорожников и транспортных строителей.

В Доме Правительства Российской Федерации состоялось совместное заседание рабочих групп Комиссии по заработной плате, доходам и уровню жизни населения и по развитию социального партнерства и координации действий Сторон Соглашения, на котором был рассмотрен вопрос об общественной инициативе **"Внести изменения в Трудовой кодекс РФ, предусматривающие проведение обязательной индексации заработной платы работников не реже одного раза в год на уровне не ниже фактических размеров инфляции"**.

Ранее инициатива не получила поддержки у экспертной рабочей группы федерального уровня.

Руководитель группы, министр открытого правительства **М.Абызов** мотивировал свой отказ следующим образом:

"... необходимо также отметить возможность наступления ряда негативных социально-экономических последствий возможной реализации общественной инициативы. К ним можно отнести снижение рентабельности частных предприятий, увеличений издержек, учитываемых при определении стоимости продукции и, как следствие, увеличение ее стоимости.

Необходимо так же учитывать риск распространения "серых" схем занятости и расчетов при оплате труда, уклонение от уплаты страховых взносов и налогов.

Предлагаемый в общественной инициативе порядок индексации может обернуться падением доходов у наименее квалифицированных и слабозащищенных категорий работников, привести к сокращению численности работников из-за высокой текучести кадров, а в отдельных случаях - к закрытию производств. Кроме того, инфляция индексации заработной платы автоматически приведет к повышению инфляции, сильно ударив по гражданам без заработной платы, таким, как пенсионеры... С учетом вышеизложенного, следует признать нецелесообразным внесение в Трудовой Кодекс

РФ предлагаемых общественной инициативой изменений".

В связи с вышеизложенным, экспертная рабочая группа приняла решение признать нецелесообразным внесение в ТК РФ предлагаемых общественной инициативой изменений.

Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП) так выразил свое негативное мнение:

"Установление на законодательном уровне жестких сроков и размеров индексации заработной платы без учета экономических возможностей работодателя может привести к выплате части заработной платы по "серым схемам", риску сокращения рабочих мест и высвобождения работников, в ряде случаев к экономической несостоятельности и банкротству предприятий".

Отрицательное заключение вынес и Минтруд России.

На заседании рабочей группы РТК общественную инициативу представлял председатель профсоюза РОСПРОФЖЕЛ **Н.Никифоров**.

Представители стороны работодателей в Российской трехсторонней комиссии высказались против принятия этой инициативы.

ФНПР поддержал инициативу РОСПРОФЖЕЛ.

Председатель Общероссийского профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства **В.В. Ломакин** также выступил в поддержку инициативы, высказав мнение, что она точно соответствует духу и установленным законодателем целям статьи 134 ТК РФ. Он подчеркнул, что индексирование заработной платы на размер потребительских цен не может считаться увеличением заработной платы, а лишь сохранением ее покупательской способности.

Рабочая группа приняла решение о продолжении консультаций по общественной инициативе.

Текст общественной инициативы:

"Внести изменения в Трудовой кодекс РФ, предусматривающие проведение обязательной индексации заработной платы работников не реже одного раза в год на уровне не ниже фактических размеров инфляции".

ПЕРВЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ МОНИТОРИНГА В ДОРОЖНОМ ХОЗЯЙСТВЕ В 2015 ГОДУ ПОКАЗЫВАЮТ СНИЖЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИЩЕННОСТИ РАБОТНИКОВ

В целях реализации Плана первоочередных мероприятий по обеспечению устойчивого развития и социальной стабильности в 2015 году в дорожной отрасли, утвержденного постановлением Коллегии Федерального дорожного агентства от 18 марта 2015 года № РС-К-21, ЦК профсоюза при содействии социальных партнеров организовал мониторинг ситуации в дорожных организациях, осуществляющих работу по содержанию и ремонту автомобильных дорог.

Мы публикуем отдельные данные, сделанные на основе анализа показателей, характеризующих социальную стабильность на предприятиях дорожного хозяйства.

В июле 2015 года в ЦК профсоюза поступило более двухсот отчетов по установленной форме, в августе – несколько меньше.

Анализ представленных данных показал, что большинство организаций дорожного хозяйства находится в неудовлетворительном состоянии из-за недостаточного финансирования работ по содержанию и ремонту автомобильных дорог.

1. Минимальная тарифная ставка рабочих 1-го разряда и зависимость с этим средней заработной платы

Минимальная тарифная ставка рабочих дорожных предприятий ЦФО соблюдается лишь в отдельных дорожных организациях Москвы и Московской области.

В других регионах ЦФО размер применяемой минимальной тарифной ставки рабочих 1-го разряда, как правило, в полтора – два раза меньше установленного ФОС ДХ.

Крайне низкая минимальная тарифная ставка рабочих 1-го разряда в ОКГУ «Костромаавтодор» - 3809 руб., но при этом среднемесячная зарплата – 30,4 тыс. руб.

В СЗФО соблюдать размер минимальной гарантии по оплате труда удастся в ГП Роцинское ДРЭУ Ленинградской области, в ООО «ДЭП-39» Калининградской области.

В ООО «Автодороги» Архангельской области применяется заниженная тарифная ставка рабочих 1-го разряда в размере 3,7 тыс. руб.

В Уральском ФО соблюдают гарантии по оплате труда, установленные ФОС ДХ, ОАО «Макушинское ДРСУ» (Курганская область) и ООО «СК» Дельта

(Свердловская область). В остальных дорожных организациях тарифная ставка, установленная ФОС ДХ, выполняется на 30-50 процентов.

В Северо-Кавказском федеральном округе соблюдение ФОС ДХ отмечается лишь в ООО «Дорстрой-7» (Республика Дагестан) и Наурское ГУ ДЭП (Чеченская Республика).

По организациям Сибирского ФО обращают внимание предприятия, существенно нарушающие минимальную тарифную ставку 1-го разряда:

- Кяхтинский РСУ ФГУП Бурятавтодор – 2,8 тыс. руб. при установленной ФОС ДХ – 11,0 тыс. руб.;

- ГУП Республики Хакасия – 2,8 тыс. руб. при установленной ФОС ДХ – 11,06 тыс. руб.;

- ГУП Томской области «Областное ДРСУ» - 3,5 тыс.руб. при установленной ФОС ДХ – 12,4 тыс.руб.

Остальные предприятия Сибирского ФО, предоставившие данные, также не выполняют ФОС ДХ.

По Приволжскому ФО следует отметить положительную работу в части соблюдения размера минимальной тарифной ставки рабочих 1-го разряда ООО «РемДорМост» (Республика Башкортостан) и ООО «Мостовик» (Пензенская область).

В организации ООО «Ульяновсктрансстрой» также соблюдается минимальная гарантия по оплате труда, размер которой составляет 10,676 тыс.руб. при расчетной – 9,048 тыс.руб.

В других организациях Приволжского ФО размер минимальной тарифной ставки рабочих 1-го разряда существенно отстает от установленного ФОС ДХ.

Среди дорожных организаций, расположенных в Южном ФО, максимально удалось приблизиться к размеру ставки рабочих 1-го разряда, дорожникам Краснодарского края. В предприятиях Ростовской области размер минимальной гарантии по оплате труда составляет примерно половину установленного ФОС ДХ.

Плачевная ситуация в ДВФО. Особо следует обратить внимание на ОАО «Мазановское дорожное управление», где тарифная ставка рабочих 1-го разряда составляет 2,213 тыс. руб. в месяц.

Средневзвешенную заработную плату по федеральным округам подсчитать не представилось возможным, так как

отдельные организации не указали численность.

Разброс среднемесячной заработной платы по федеральным округам следующий:

ЦФО - от 9,5 тыс. руб. (Рязанская обл.) до 47,4 тыс. руб. (Московская обл.);

СЗФО - от 20,6 тыс. руб. (Калининград) до 43,3 тыс. руб. (Республика Коми);

УФО - от 15 тыс. руб. (Курганская обл.) до 45,977 тыс. руб. (ХМАО-Югра);

Сев.-Кавк.ФО - от 8,8 тыс. руб. до 23,4 тыс. руб. (Республика Дагестан);

Сиб.ФО- от 13,1 тыс. руб.(Бурятия)до 34,1 тыс. руб. (Новосибирская обл.);

Прив.ФО- от 9,4 тыс.руб.(Саратов.обл.) до 31,9 тыс.руб. (Самарская обл.);

Юж.ФО- от 9,3 тыс. руб. (Калмыкия) до 39 тыс. руб. (Краснодарский край);

ДВФО- от 22,9 тыс. руб. (Амурская обл.) до 46,3 тыс. руб.(Саха-Якутия).

Во всех субъектах Российской Федерации среднемесячная зарплата дорожников ниже средней зарплаты по экономике субъекта РФ.

2. Просроченная задолженность по заработной плате

Не удается полностью ликвидировать просроченную задолженность по зарплате.

Из отчитавшихся дорожных организаций задолженность по выплате заработной платы в июле 2015 года показали 3 организации:

1. ОАО «Калмыцкое дорожное управление Республики Калмыкия» - **1625,9 тыс. руб.;**

2. ЗАО «ДСУ-2» Тамбовской области – **3985 тыс. руб.;**

3. ОАО «Гергебильское ДЭП №9» Республики Дагестан – **188 тыс. руб.**

В августе три организации указали задолженность по выплате заработной платы:

1. ГП «Ломоносовское ДРСУ» Ленинградской области – **991 тыс. руб.;**

2. ОГУП ПИИ «Челябдорпроект» Челябинской области – **941,1 тыс. руб.;**

3. ООО «Арфада» (Забайкальский край) - **2300 тыс. руб.**

Задержка выплаты заработной платы в этих организациях составляет примерно один месяц.

3. Применение графиков неполного рабочего времени, сокращение рабочих мест

В июле проведено сокращение численности в ГУП ДХ Алтайского края (сокращено 10 чел.), ОАО ДСУ №3 Республики Дагестан (сокращено 11 чел.).

За период с января по июль 2015 года в ОАО «Сибмост» (Новосибирская область) сокращено 253 чел. из 3715 человек работающих. Сокращено 5 рабочих мест в ОАО «Котласское ДРСУ» Архангельской области и 4 рабочих места в ГУП РК «Лоухское ДРСУ». 11 человек сокращены в ОАО «ДСУ № 3» Республики Дагестан и 17 человек в ГУП Ставропольского края «Кировское межрайонное ДРСУ». В ОАО «Дальмостострой» Хабаровского края сокращены 15 человек.

В августе сокращение прошло в ГПКК «Большемуртинское ДРСУ» (Красноярский край – 1 чел.); в КОГП «Вятавтодор» Кировской области сокращено 269 рабочих мест из 1610.

На нарушения законодательства при высвобождении работников из всех работодателей только один указал, что было 3 конфликтных ситуации.

Работодателями в целях сохранения трудовых коллективов применяются графики неполного рабочего времени.

Так, в ОАО «Сибмост» для 427 работников установлена 32-часовая рабочая неделя. В КОГП «Вятавтодор» в июле 2015 года по графику неполного рабочего времени отработано 5244 чел./дн.

4. Вопросы организации конкурсов

Продолжается губительная для дорожного хозяйства практика размещения подрядных дорожных работ по зимнему и летнему содержанию магистральных дорог и улично-дорожной сети через открытые электронные аукционы, в результате которых, дорожные организации для того чтобы

«остаться на плаву» вынуждены в ходе электронных торгов снижать стоимость контракта до 33% от заявленной. В электронных торгах принимают участие подставные, случайные фирмы однодневки, не имеющие достаточной производственной инфраструктуры и практического опыта дорожных работ, стремящиеся любым способом расчистить рынок от серьезного конкурента, используя легальный способ для подрыва финансово-экономических основ работоспособных дорожных организаций.

5. Индексация заработной платы

Из представленных работодателями отчетных данных следует, что провели индексацию заработной платы работникам:

- в 2015 году – 42,2% дорожных организаций;
- в 2014 году – 28,4% дорожных организаций;
- в 2013 году и ранее – 29,4% дорожных организаций.

В отдельных организациях минимальная тарифная ставка рабочих 1-го разряда не индексировалась с 2011 года или даже с 2008 года, что привело к сокращению покупательной способности зарплат в полтора раза.

Отсутствие ежегодной индексации заработной платы понижает уровень ее реального содержания и является прямым нарушением ст. 134 Трудового кодекса РФ.

Информация о проведенной индексации заработной платы в 2015 году говорит о нацеленности тех работодателей, которые ее осуществили, на обеспечение социальной стабильности в трудовых коллективах, несмотря на сокращение финансирования дорожного хозяйства в 2015 году.

6. Сокращение социальных выплат

В некоторых дорожных организациях работодатели были вынуждены пойти на сокращение социальных выплат по коллективным договорам.

Так, в ГУП РК «Лоухское ДРСУ» из коллективного договора исключен пункт о выплате пособия при выходе на пенсию. Распоряжением №120 от 23.03.2015г. уменьшен социальный пакет в ОАО «Башкиравтодор». Два пункта социальной защиты работников исключены из коллективного договора ОАО «Марий Эл Дорстрой», один пункт из КД ОАО «Цимлянское ДРСУ» Ростовской области.

7. Наличие ППО

Первичные профсоюзные организации имеются в 53,2% дорожных организаций. Отмечено, что в тех дорожных организациях, где действуют первичные профсоюзные организации РОСПРОФТРАНСДОР, как правило, среднемесячная заработная плата выше, минимальные тарифные ставки рабочих 1-го разряда более приближены к уровню, установленному в соответствии с ФОС ДХ, их индексация проводится ежегодно, отсутствуют нарушения трудового законодательства со стороны работодателей во время процедур сокращения численности (штата).

Результаты мониторинга показали, что у профсоюзных организаций, членов профсоюза обширное поле деятельности по защите прав работников дорожных организаций как по части установления достойной заработной платы, так и по максимальному сохранению социальных выплат.

В Москве открыт монумент в честь ГЕРОЕВ-АВТОМОБИЛИСТОВ

2 сентября 2015 года в Москве открыт монумент Героям-автомобилистам.

Торжественную церемонию открыл Председатель Московской городской организации профсоюза работников автотранспорта и дорожного хозяйства Александр Шуриков.

Приветственные слова по случаю открытия монумента сказали председатель комитета Государственной Думы Федерального собрания Российской Федерации по транспорту Евгений Москвичев, заместитель министра транспорта Российской Федерации Николай Асаул, заместитель Министра обороны Российской Федерации генерал армии Дмитрий Булгаков, Заместитель Мэра Москвы, Руководитель Департамента транспорта и развития дорожно-транспортной инфраструктуры города Москвы Максим Ликсутов, руководитель Департамента культурного наследия города Москвы Алексей Емельянов, ветеран отрасли Борис Аркадьевич Винокуров.

В торжественной церемонии открытия памятника приняли участие руководители организаций города Москвы, работники предприятий автомобильного транспорта, представители государственных органов разного уровня, транспортной общественности.



От Общероссийского профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства в торжественной церемонии приняли участие нынешний председатель профсоюза РОСПРОФТРАНСПОРТ Владимир Ломакин, председатель профсоюза с 1990 по 2013 год Виктор Мохначев, актив Московской городской организации профсоюза.

Церемония проходила с участием военного оркестра и роты Почетного караула.

В центре композиции архитектурной группы, которая расположилась на Ленинском проспекте вблизи станции метро «Тропарево», фигура водителя, опирающегося на рулевое колесо. В нижней части памятника образно представлены основные вехи в развитии автотранспорта: появление первого отечественного автомобиля, развитие автотранспортной отрасли в годы первых пятилеток, ее участие в Великой Отечественной войне, деятельность в современных условиях. Фоном для фигуры водителя служит гранитная стена, где высечены фамилии 17 водителей, удостоенных звания Героя Советского Союза, и 53 Героев Социалистического труда.

В числе героев: первый из военных водителей удостоенных звания «Героя Советского Союза» Артюх Владимир Кузьмич, отличившийся на советско-финляндской войне, героически доставивший под огнем противника понтон на другой берег реки, тем самым он обеспечил наступление всей группировки наших войск; военный водитель Перов Дмитрий Михайлович, совершивший героический подвиг при спасении четырех реактивных установок и большого запаса снарядов и другие.

Среди героев Социалистического труда фамилии: бывшего министра автотранспорта России Трубицына Е.Г., легендарного начальника Главмосавтотранса Гобермана И.М., под руководством которого в Москве была организована система грузового автотранспорта; известного всей стране бывшего директора Первого автокомбината, «Почетного гражданина города Москвы» Краузе Г.Л. Среди героев фамилии водителей грузовых автомобилей Федюнина Е.П. и Тропникова Н.И., добившихся высоких

результатов в труде, используя метод бригадного подряда, Лютикова В.И. – водителя 1 автобусного парка, достигшего 100% регулярности движения автобусов руководимой им бригадой, бригадира московских таксистов Шубиной Г.И., инициатора



движения за высокую культуру обслуживания пассажиров и других.

Автор монумента - скульптор, народный художник России Александр Рукавишников. Архитектор проекта – заслуженный архитектор России Игорь Воскресенский.

Площадь перед памятником обустроена освещением, лавочками, что позволит проводить на ней публичные отраслевые мероприятия, такие как: чествование ветеранов отрасли, встречи с молодыми водителями, школьниками, а также отмечать профессиональные праздники и другие памятные события.

Установка памятника будет нести значительный фактор повышения престижности профессии водителя и уважения к ней среди жителей города.

Создание памятника и благоустройство территории выполнены на средства городского профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства, добровольные пожертвования транспортных предприятий отрасли и рядовых

граждан.

После открытия монумент будет передан Московским городским профсоюзом в дар городу Москве.



УЧРЕДИТЕЛЬ ГАЗЕТЫ: ЦК ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ АВТОМОБИЛЬНОГО ТРАНСПОРТА И ДОРОЖНОГО ХОЗЯЙСТВА
РФ. АДРЕС: 119119, МОСКВА, ЛЕНИНСКИЙ ПРОСПЕКТ, д. 42, оф.32-11, т.(495) 938-88-17;
ГАЗЕТА ЗАРЕГИСТРИРОВАНА В МИНИФОРМПЕЧАТИ РФ. РЕГ №0110325. РАСПРОСТРАНЯЕТСЯ БЕСПЛАТНО.
СВЕРСТАНО И ПОДПИСАНО В ПЕЧАТЬ 04.09.2015г. В 12.00 час. ОТПЕЧАТАНО В ФИЛИАЛЕ ГУП МО «КТ»
«МЫТИШИНСКАЯ ТИПОГРАФИЯ» - 141009, г. МЫТИЩИ, ул. КОЛОНЦОВА, д. 17/2, т. (495) 586-34-00.
ОБЪЕМ 2 П.Л. ТИРАЖ 1800 ЭКЗЕМПЛЯРОВ. ЗАКАЗ № ВЫПУСК ПОДГОТОВИЛА ЛОМАКИНА А.В.