



# РАБОЧАЯ СИЛА

Газета Объединения профсоюзов России СОЦПРОФ

Издается с 1991 года

№ 2 (80), СЕНТЯБРЬ 2010 ГОДА

## СОЦПРОФ СМЕНИЛ АДРЕС



Аппарат объединения профсоюзов России СОЦПРОФ переехал в новое помещение. Теперь мы размещаемся по адресу: 191014 г. Санкт-Петербург, ул. Чехова, дом 6, 3-й этаж

### Как нас найти и позвонить



- Секретарь-референт тел./факс 273-02-05
- Группа ведения сводного реестра тел. 273-98-73
- Бухгалтерия тел. 272-32-64
- Юридическая служба и орг.отдел тел. 272-08-61
- Пресс-служба (редакция газеты "Рабочая сила" и сайтов в интернете) тел. 273-31-60

## ЧИТАЙТЕ В НОМЕРЕ:

**Общественная палата взяла под контроль ситуацию в Пикалево** стр. 2



В городском поселении Пикалево состоялось выездное заседание Рабочей группы по проблемам моногородов и региональной политики в сфере занятости Комиссии Общественной палаты по региональному развитию и местному самоуправлению.

## Информационный ресурс – в профсоюзной работе

стр. 3

**Уважаемые читатели и друзья нашей профсоюзной прессы!**

У вас в руках очередной номер "Рабочей силы", которую мы теперь планируем выпускать на регулярной основе. Это хороший повод поговорить о газете, нашем интернет-портале [SOTSPROF.ORG](http://SOTSPROF.ORG) с лентой новостей и в целом о всей информационной составляющей профсоюзной работы, как важнейшем инструменте достижения уставных целей объединения профсоюзов России СОЦПРОФ.

**Сообщаем контактные данные Членов Президиума Центрального Совета Объединения профсоюзов России СОЦПРОФ** стр. 6-7



**Наша юридическая консультация.**

**По материалам сайта [www.uvolneniyam.net](http://www.uvolneniyam.net)** стр. 10 - 12

## ОБЩЕСТВЕННАЯ ПАЛАТА ВЗЯЛА ПОД КОНТРОЛЬ СИТУАЦИЮ В ПИКАЛЕВО

18 августа, в городском поселении Пикалево состоялось выездное заседание Рабочей группы по проблемам моногородов и региональной политики в сфере занятости Комиссии Общественной палаты по региональному развитию и местному самоуправлению, в ходе которого обсуждалась непростая ситуация, которая опять складывается на градообразующих предприятиях. Ее разрешением надо заняться немедленно, чтобы не повторить 2009 год, когда жители поселка, доведенные остановкой заводов и невыплатой зарплаты, вынуждены перекрывать федеральную трассу.

Об этой проблеме, кстати, говорили в конце июля в Общественной палате. Там отмечалось, что в России более 400 монопрофильных городов, где более четверти населения заняты на одном предприятии. 27 из них попали в антикризисную программу правительства: государство готово выделять деньги на диверсификацию экономики на условиях софинансирования региональной властью и частными инвесторами. Проблема в том, что из упомянутых в правительственном списке городов уже подготовили и утвердили свои комплексные инвестиционные планы только трое: Пикалево, Нижний Тагил и Сокол. У большинства малых моногородов нет ресурсов для подготовки этих планов. Кроме того, к инвестициям должна прилагаться конкурсная документация. Например, в Пикалево ее подготовка обойдется в 70-80 миллионов рублей при годовом бюджете в 88 миллионов.

- Стоит благодарить жителей Пикалево, которые смогли обратить внимание общества на проблемы моногородов, - сказал тогда в Общественной палате президент Союза малых городов Евгений Марков. По его мнению, принимаемых федеральной властью усилий по изменению ситуации в моногородах недостаточно - необходима отдельная федеральная целевая программа, в которой будет заложен комплекс необходимых мер. В противном случае может начаться "вто-



рая фаза деиндустриализации России".

Выездное заседание рабочей группы ОП возглавляемой председателем Объединения профсоюзов России СОЦПРОФ Сергеем Вострецовым, подтвердило эту мысль. Все участники совещания - депутат областного Законодательного собрания Юрий ПАХОМОВСКИЙ, мэр Пикалевского городского поселения Сергей ВЕБЕР, председатель совета депутатов поселения Валентина МЕНЬШИКОВА, председатель профкома "БазэлЦемент-Пикалево" Светлана АНТРОПОВА - отмечали, что когда-то непродуманное решение о продаже предприятий связанных единым технологическим про-

цессом разным собственникам, сейчас ведет город к катастрофе. Например, ОАО "Апатит" - монополюный поставщик нефелинового концентрата - решило повысить почти в два раза цены на сырье. Чтобы выжить, цены на свою продукцию должен повысить и Глиноземный завод, а его сырье идет "Пикалевскому цементу", "Метаксиму". Если кто-то из них откажется от такого дорого сырья, это может привести к остановке глиноземного завода, новому кризису неплатежей городского масштаба и росту социальной напряженности как в 2009 году. И это при всем том, что богатейшие залежи известняка позволяют расширять производство, создавать новые рабочие места, имеется

разработанная комплексная программа модернизации глиноземного производства, стоимостью 300 миллионов долларов.

- Если сейчас не проявить государственную волю, то завтра мы можем потерять не только перспективное производство, но и целый населенный пункт, - отметил Сергей ВОСТРЕЦОВ. - Поэтому требование Владимира Владимировича о восстановлении единой технологической цепочки было очень правильным и своевременным. Но мы видим, что собственники игнорируют распоряжение главы правительства. Областное начальство тоже не спешит включиться в ситуацию и стать посредником в переговорах - видимо, надеется на то, что как-нибудь само все утрясется. Если бы не профсоюзы, не общественность Пикалево мог стать умирающим городом, которых в нашей стране, к сожалению, немало. Поэтому нужно двигаться для спасения города в двух направлениях: воссоздание единого производственного цикла, как залога стабильности предприятий, и диверсификация экономики города.

В связи с многочисленными проблемами муниципального образования Пикалево Рабочей группой по проблемам моногородов и региональной политики в сфере занятости было принято решение взять под особый контроль развитие ситуации в этом городском поселении и подготовить ряд обращений государственные органы.

## В КОНСТРУКТИВНОМ ПАРТНЕРСТВЕ

**Председатель СОЦПРОФ России Сергей Вострецов и Губернатор Архангельской области Илья Михальчук пришли к единому мнению. В соблюдении трудового законодательства на предприятиях Архангельской области заинтересованы как наемные работники, так и региональные власти.**



Таков итог встречи губернатора Илья Михальчука с председателем объединения профсоюзов России СОЦПРОФ Сергеем Вострецовым и представителями региональных профсоюзных организаций, состоявшейся 22 июня 2010 года в администрации главы Архангельской области. Со стороны правительства Архангельской области во встрече приняли участие заместитель

губернатора по региональной политике Тамерлан Тайсаев и министр по региональной политике и местному самоуправлению Александр Беляев.

По словам профсоюзных лидеров, на сегодня на многих крупных предприятиях области вместо трудового договора с работником заключается договор подряда. Это не только ущемляет права работников, но и по-

зволяет работодателям уходить от уплаты налогов. Ведь при договоре подряда налоги платит подрядчик, а не наниматель. Нередки случаи, когда заключаются договоры с подрядными организациями, зарегистрированными в других регионах страны, что также негативно сказывается на наполняемости областного бюджета. Именно поэтому вопрос соблюдения трудового законодательства в одинаковой степени беспокоит и профсоюзы, и областную власть.

- Мы должны сделать все, чтобы закон соблюдался, - заявил Илья Михальчук. - Если есть факты нарушений, будем разбираться непосредственно с руководителями предприятий. Налоги в бюджет должны поступать.

Как сообщил Сергей Вострецов, еще несколько лет назад подобные схемы ухода от уплаты налогов работали на многих предприятиях Санкт-Петербурга и Москвы. Но благодаря усилиям местных властей ситуацию удалось переломить. Председатель объединения профсо-

юзов России выразил уверенность, что меры, которые будут приняты, в скором будущем изменят ситуацию и в Архангельской области.

В ходе обсуждения вскрылось несколько проблем, решение которых упирается в несовершенство федерального законодательства. Глава региона пообещал оказать сильную помощь и в этом вопросе.

- Если вы говорите, что нужно менять Трудовой кодекс, выработайте свою позицию, сформулируйте поправки. Я готов после необходимой юридической проверки ваших предложений выступить с законодательной инициативой от имени субъекта Федерации, - пообещал Илья Михальчук.

В ходе беседы также были затронуты некоторые частные вопросы. Председатель Северной региональной организации Российского профсоюза моряков Александр Красноштан обозначил проблему невыплаты Пенсионным Фондом России надбавок за работу в районах Крайнего Севера. По законодательству такие прибавки к пенсиям

должны получать все моряки, кто хотя бы на несколько дней уходил в плавание по арктическим морям. Полторы тысячи северян уже добились доплат через суд, на очереди еще более двух тысяч пенсионеров. Несмотря на то, что все дела выигрывают моряки, ПФР по-прежнему отказывается выплачивать надбавки без решения суда. Все это вызывает напряженность среди населения.

Илья Михальчук пообещал разобраться и в этом вопросе и поручил министру по региональной политике и местному самоуправлению Александру Беляеву подготовить соответствующие письма в адрес руководителя отделения ПФР по Архангельской области Александра Гаврилова и заместителя председателя Правительства РФ Александра Жукова.

По итогам обсуждения было принято решение о создании рабочей группы с участием представителей профсоюзов и правительства Архангельской области, а встречи с губернатором проводить раз в полгода.

К. Горчаков

**ПОЛОСА**  
главного редактора

## ИНФОРМАЦИОННЫЙ РЕСУРС – В ПРОФСОЮЗНОЙ РАБОТЕ



Сегодня информационная работа в профсоюзах служит мощным организационным фактором. Она скрепляет всю профсоюзную структуру снизу доверху и становится каналом распространения коллективного опыта в практической работе по защите прав и интересов трудящихся. Особенно в условиях глобализации общественных коммуникаций, которую мы переживаем. Однако информационный ресурс сам по себе не возникнет и не заработает. Важно научиться находить его в своей текущей рутинной работе, создавать и воспроизводить. Понимать многоцелевое предназначение, возможности и методы использования. Овладевать знаниями и практическими навыками системной работы с информацией. Знать технологию производства и особенности общественного восприятия того или иного информационного продукта, который мы из этого ресурса общими усилиями в итоге создаем. Это - информационные поводы для подключения внешних СМИ; новости СОЦПРОФ на собственном официальном сайте и тематические публикации в газете; другие печатные и иные информационно-пропагандистские продукты как внутреннего, так и внешнего предназначения. Для этого нам необходимо на системной основе и дальше достраивать и повышать эффективность механизмов как внешних связей с общественностью, так и внутреннего информационного воздействия и взаимодействия всех профсоюзных структур на вертикальном и горизонтальном уровнях. Но самое, пожалуй, главное - надо ак-

тивно способствовать отношению профактива к своей профсоюзной работе, как делу, прежде всего, публичному. То есть развивать навыки организации вокруг себя информационной среды - так же, как мы организуем своё рабочее место, без оборудования которого просто невозможно эффективно выполнять свои функции.

В век информационных и PR-технологий, современному профлидеру, профоргу и профсоюзному активисту на каждом уровне профсоюзной работы уже мало просто успешно справляться со своими обязанностями. Их текущие дела, как общественная деятельность, должны регулярно становиться достоянием этой самой общественности. То есть предаваться гласности с учетом, разумеется, скоординированной общей информационной политики всего нашего объединения профсоюзов России СОЦПРОФ. Это необходимо и самим нашим профлидерам всех уровней для укрепления их авторитета в трудовых коллективах и организациях, и нашему профсоюзному объединению в целом - для лучшего позиционирования себя, как известной в обществе, авторитетной и дееспособной профсоюзной силы. В нашей профсоюзной среде необходимо прививать и культивировать современную информационно-коммуникационную культуру, стимулируя у профсоюзных работников соответствующие навыки публичности поведения и информационной открытости в своей деятельности. Нарбатывать коммуникационный опыт конструктивного общения и информационного взаимодействия с

журналистами. И прежде всего с собственными профсоюзными СМИ - газетой и сайтом.

Только так, рассказывая о себе и распространяя информацию о работе всех наших профсоюзных организаций снизу доверху, мы сможем быть более понятными и привлекательными для общества и трудовых коллективов, в которых работаем и выполняем свои уставные задачи. А наша практическая деятельность будет способствовать формированию вокруг нас соответствующего общественного мнения, импонируя наемным работникам и побуждая их к вступлению в профсоюз. Но функцию распространения информации через сайт и газету, пресс-служба СОЦПРОФ сможет успешно выполнять лишь тогда, когда будет эту информацию на постоянной основе получать из всех регионов, организаций и отовсюду, где работают представители нашего профсоюзного объединения. В нашу газету и на ленту новостей сайта должны регулярно писать специалисты самых разных областей и профессий, которых роднит общественная работа в объединении СОЦПРОФ. Крайне важно и то, чтобы профсоюзная пресса становилась не только еще более функциональной и компетентной, но и идеологически объединяющей информационную площадкой для всех членов профсоюза, где в самом широком кругу и демократичной атмосфере могли бы обсуждаться любые вопросы, волнующие всех. Без информационной подпитки и личного участия всех профсоюзных активистов в освещении деятельности своих организаций на страницах "Рабочей силы" и на ленте новостей нашего сайта [sotsprof.org](http://sotsprof.org), мы не сможем сделать нашу корпоративную прессу по-настоящему интересной и востребованной, а работу наших профсоюзных объединений, организаций, структур и подразделений - известной всей профсоюзной общественности. Без системного информационного сопровождения нашей каждодневной текущей работы, борьба профсоюза за права трудящихся просто не может вы-

зывать и должного общественного резонанса. А значит, она не будет в достаточной мере работать на укрепление нашей репутации и прибавлять нам известности и авторитета в профсоюзной среде. Поэтому всем нам надо решительно бороться с отжившими стереотипами восприятия информационной составляющей профсоюзной работы, как дополнительной нежелательной нагрузкой в текущих делах или боязни сказать что-то лишнее. Сегодня это не только несовременно, но совершенно не соотносится с актуальными задачами модернизации профсоюзного движения. В гражданском обществе информационная зашоренность не способствует убедительной презентации влияния профсоюза нашим партнерам по социально-трудовым отношениям - власти и работодателю.

Чтобы повысить нашу общественную востребованность в деле защиты трудовых прав наемных работников, надо хотеть и уметь быть открытыми для людей, заботиться о популяризации своей деятельности и заинтересовывать своей работой общественность. Информационная составляющая профсоюзной деятельности должна становиться неотъемлемой частью функционирования каждой нашей профсоюзной организации или объединения, и в каждом регионе, где они действуют. Всему нашему активу совершенно необходимо регулярно закладывать в свой рабочий график время на информационную работу. Надо взять за правило хотя бы раз в неделю направлять в пресс-службу СОЦПРОФ информацию о своей текущей деятельности, делах, заботах, событиях и т.п., чтобы эта информация оперативно попадала на ленту новостей сайта или становилась темой публикации ближайшего номера газеты. А для этого во всех профсоюзных структурах, начиная с первичек, из числа профсоюзных активистов, профоргов и профлидеров должны назначаться ответственные за освещение в СМИ работы своих организаций и информационное взаимодействие

с этой целью с пресс-службой объединения СОЦПРОФ. Иначе эту важнейшую часть профсоюзной работы мы не сможем поставить на поток. А ведь ваши регулярные сообщения в пресс-службу - это еще и наиболее зримый показатель работоспособности или пассивности тех или иных профсоюзных подразделений. Помните об этом и **давайте действовать вместе!** В этом общем деле пресс-служба СОЦПРОФ всегда поможет, ответственным за взаимодействие с нами коллегам, найти информационный повод, написать и отредактировать любое ваше информационное сообщение. Но, повторюсь, никакая пресс-служба не узнает - ни о том, как вы хорошо работаете и каких добиваетесь результатов, ни о происходящих в разных уголках страны (где действуют организации СОЦПРОФ) текущих событиях и фактах профсоюзной жизни, - пока вы, наши корреспонденты, сами нам о них не сообщите. **Пишите, делитесь своим опытом и рассказывайте о своих текущих делах, проблемах и достижениях, планах и начинаниях, о всех происходящих вокруг вас событиях - обо всем, чем живет ваша профсоюзная организация и ваш трудовой коллектив. Это можно делать электронной почтой, по телефону или любым другим удобным для вас способом.**

Уважаемые коллеги по информационной работе! С помощью газеты "Рабочая сила" и центрального интернет-портала [sotsprof.org](http://sotsprof.org) мы сделаем вашу информацию достоянием не только профсоюзной общественности. Сегодня новости и сообщения пресс-службы СОЦПРОФ уже ретранслируют и цитируют многие СМИ страны. Спешите и вы воспользоваться возрастающими возможностями пресс-службы СОЦПРОФ. Мы ждем ваших сообщений и вашей активности в нашем общем деле информационного обеспечения деятельности объединения профсоюзов России СОЦПРОФ и её освещения в средствах массовой информации!

Г. Хабаров

## В ПОДПОРОЖЬЕ ОМБУДСМЕН ПОМОГ ПРОФСОЮЗУ



**Уполномоченный по правам человека в Ленинградской области Михаил Козьминых в июне посетил Подпорожский механический завод. Результатом этого стало не просто шум в прессе, фиксация проблем, но и обещания руководства завода начать решать вопросы, которые игнорировались годами. Но самое, пожалуй, главное - администрация предприятия осознала, что профсоюзная организация, которую они несколько месяцев старались не замечать, может эффективно действовать и привлекать себе в помощь значительные силы "со стороны".**

Визиту Михаила Козьминых предшествовали два обстоятельства, о которых необходимо упомянуть. Во-первых, в октябре прошлого года на Подпорожском механическом заводе, выпускающем гидротехническое оборудование с 1938 года, образовалась первичная профсоюзная организация, вошедшая в Ленинградский областной территориальный союз Объединения профсоюзов России СОЦПРОФ. Перед ней сразу встали многочисленные вопросы: от заключения нормальных трудовых договоров до задержек зарплаты и улучшения условий труда. Если по договорам вопрос все-таки удалось решить, то все остальные вопросы повисли в воздухе.

Второе обстоятельство заключается в том, что Ленинградский областной союз СОЦПРОФ в лице председателя Павло Ляховича и Уполномоченный по правам человека в Ленинградской области Михаил

Козьминых 20 апреля заключили Соглашение о взаимодействии. Этот документ высоко оценили обе стороны. Павло Ляхович тогда в интервью сайту sotsprof.org сказал, что "Нарушения в сфере трудового законодательства - это и нарушения основных прав и свобод человека на труд, на достойную жизнь и т.д. Поэтому привлечение к изучению ситуации, например, случаев массового увольнения или ухудшения условий труда Уполномоченного по правам человека, я считаю просто необходимым".

Козьминых тогда особо отметил, что вопросы трудового права "носят общеконституционный характер, а потому надо искать их решение в рамках общего правового поля российского законодательства". Такой случай ему скоро представился.

Видя, что ситуация не меняется и администрация завода не идет на контакт с профсоюзом, первичка обра-

тилась в Территориальный союз СОЦПРОФ, а тот, в свою очередь, в рамках Соглашения - уже непосредственно к омбудсмену. Остальное было делом техники: назначить день проверки обращения и разобраться с жалобой на месте.

Посещение завода вместе с представителями районной прокуратуры и профактивом СОЦПРОФ Михаил Козьминых начал с обхода завода, где ему показали, в каких условиях приходится трудиться людям: отсутствие вентиляции, даже в покрасочном цеху, разрушающаяся кровля, отсутствие спецодежды - все это было видно невооруженным глазом. О других проблемах он услышал уже во время обеденного перерыва, когда рабочие начали рассказывать о своем житье-бытье.

Оказалось, что по странному совпадению только накануне проверки ликвидировали задолженность по зарплате за два месяца, а до этого администрации завода как-то не досуг было заниматься финансовым положением собственных работников. Впрочем, вопрос зарплаты был не единственным. Работники высказали свое возмущение тем, что закрыта столовая, а обед был сокращен на 15 минут, которые автоматически были прибавлены ко времени работы. Встал

вопрос и о том, почему рабочий день был увеличен еще на четверть часа, помимо времени отнятого от обеда. Кроме того, была отменена развозка рабочих до дома, а на рейсовый автобус работники не успевают, в результате чего домой они добираются лишь через несколько часов.

Послушав, что рассказали работники Подпорожского механического завода, омбудсмен сделал неожиданный вывод: одни из главных виновников в сложившейся на заводе ситуации - трудовая инспекция. "Инспекция не посещает предприятие, не проверяет, как обстоят дела на заводе. Несмотря на то, что рабочие неоднократно обращались с жалобами", - сказал он.

Но это мнение не помешало ему получить заверение от генерального директора завода Юрия Висловича о том, что автобусное сообщение будет восстановлено, как и работа столовой. Кроме того, в ближайшее время будет проведена аттестация рабочих мест на соответствие санитарным нормам.

На следующий день комиссия в составе представителей районной прокуратуры, Инспекции труда и профсоюзного областного территориального союза Объединения профсоюзов России СОЦПРОФ Алексея МОРЩИ-

КИНА проверила условия труда на Подпорожском механическом заводе. Все претензии работников завода, которые они высказывали на встрече с омбудсменом, состоявшейся днем ранее, еще раз нашли подтверждение.

- Я совсем не уверен, что все нарушения условий труда и техники безопасности были отмечены комиссией, - прокомментировал этот рейд председатель Ленинградского областного территориального союза Объединения профсоюзов России СОЦПРОФ Павло ЛЯХОВИЧ. Впрочем, наиболее вопиющие факты попали в ее поле зрения и это уже хорошо. Если они будут исправлены, то людям станет намного и безопаснее работать. Относительно задержек зарплаты, мне сообщили, что проверка финансовой документации предприятия пройдет позже.

Ситуация на Подпорожском механическом заводе достаточно показательна. Она продемонстрировала не только умение региональной организации заключать соглашения с правозащитниками, но и активно использовать их в защите прав трудящихся. То есть подписанный обеими сторонами документ не лег под сукно, а стал действенным инструментом.

# КАК ОРГАНИЗОВАТЬ ПОЛНОЦЕННОЕ ПИТАНИЕ ТРУДЯЩИХСЯ

Вопрос, казалось бы, далекий от профсоюзной жизни, на самом деле является одной из важнейших задач трейд-юнионов, поскольку напрямую касается охраны здоровья трудящихся. Именно поэтому в Общественной палате РФ прошел круглый стол "Организация питания на производстве как направление социально-экономической политики региона", который организовала рабочая группа по проблемам моногородов и региональной политике в сфере занятости, возглавляемая председателем Объединения профсоюзов России СОЦПРОФ Сергеем ВОСТРЕЦОВЫМ. Впоследствии эта тема получила развитие во время встречи профсоюзников и работодателей. Впрочем, обо всем по порядку.

## Зачем нужно кормить работников?

Согласно оценкам Международной организации труда соблюдение соотношения производственной нагрузки и необходимого уровня калорий позволяет снизить производственный травматизм на 18,5% в год, а повышение калорийности питания работников на 1%, приводит к увеличению производительности труда на 2,3%. Если к этому добавить, что своевременное сбалансированное питание сохраняет здоровье работников и снижает расходы фондов социального страхования, то в решении этой проблемы должны быть заинтересованы и работодатели, и государство, и регионы. А уж профсоюзам сам Бог велел, потому что здоровье и социальное обеспечение трудящихся - это одна из задач, ради которой когда-то и создавались трейд-юнионы.

Выгода работодателей в данном случае понятна: повышение производительности труда работников и уменьшение числа выходов на работу по болезни уже стоит того, чтобы эту систему развивать. Если же ее придется организовывать не самому предприятию, а всего лишь за некоторые средства привлечь специальную компанию, которая профессионально занимается питанием, то задача упрощается.

Интерес государства тоже очевиден, особенно сейчас, когда в полный рост встал вопрос демографии: неработающего населения все больше, а в целом здоровье нации все хуже. Поэтому снижение государственных затрат на здравоохранение за счет общего улучшения здоровья трудящегося населения - та цель, к которой

должно стремиться социальное государство. А если к этому будет еще и стимулирование внутреннего спроса на продукты питания, стимулирование инновационного развития сельского хозяйства и агропромышленного комплекса в целом, то есть большая вероятность, что помощь со стороны правительства будет оказана.

## Производственное питание - кровный интерес регионов

А вот на преимуществах системы питания на производстве для развития регионов стоит остановиться подробнее. На самом деле кроме очевидного рывка в развитии сельского хозяйства и сельхозпереработки, есть и другие аспекты. Но прежде всего о сельчанах.

Не секрет, что сейчас региональные сельхозпроизводители страдают от отсутствия гарантированного заказа со стороны государства. В результате продукцию зачастую по дешевке скупают торговые сети или перекупщики. Именно этому была посвящена прошлогодняя акция Объединения СОЦПРОФ по поддержке сельхозпроизводителя, результатом которой стало открытие в некоторых регионах ярмарок, на которых стали успешно торговать производители. Но в длительной перспективе, это все-таки лишь частичное решение проблемы.

Создание же системы питания на производстве, сформирует заказ, который позволит стабильно развиваться сельскому хозяйству и создавать новые рабочие места, что для регионов особенно в посткризисное время крайне важно.

Если говорить о рабочих местах, то озвученная в Общественной палате идея вполне подходит и для моно-



городов, которые оказываются заложниками крупных производств. В случае увольнения людям просто некуда идти. Развитие регионального агропромышленного комплекса и создание операторов сети питания может значительно снизить напряженность на рынке труда в данных населенных пунктах.

Кроме того, на региональные правительства возложена обязанность обеспечивать социальным питанием население областей (школьные и лечебные учреждения). И вот здесь создание единой системы питания, куда вошли бы и социальные объекты и промышленные, которые частично финансируются бизнесом, приведет к снижению издержек на единицу продукции в дотационных сегментах социального питания, обеспечить качественными продуктами.

## Как создать работоспособную систему?

Безусловно, система питания на производстве требует комплексного подхода всех участников процесса. И, конечно же, финансовых вложений. О них один из разработчиков идеи, член исполнительного комитета Межрегионального профсоюза железнодорожников Андрей Плышевский говорит так:

"Обеспечить качественным и доступным питанием рабочее население - задача государственная, и решать ее следует системно, сообщая, иначе желаемый результат не будет достигнут. Мы рассчитываем на поддержку государства как прямую, через субсидирование питания работников, так и косвенную - с помощью налогового инст-

рументария. Здесь необходимо пояснение. В настоящее время на денежные средства, которые работодатель направляет на полную или частичную компенсацию питания работнику, происходит начисление выплат в социальные государственные фонды, а затраты, которые несет работодатель на организацию питания на производстве не уменьшают налогооблагаемую базу по налогу на прибыль. С работника также удерживается подоходный налог на данные суммы. Однако с учетом целевого использования денежных средств для выполнения социальной функции государства, выделяемые на организацию предоставления питания работникам суммы нельзя напрямую отнести к прибыли компании или доходу работника. Поэтому одной из мер по стимулированию внедрения системы питания на производстве предлагается освобождение сумм, выделяемых на питание работников от налогообложения".

Хотя идея сейчас находится на стадии обсуждения, но ей заинтересовались у же достаточное количество людей. Эксперты Министерства регионального развития, Министерства здравоохранения и социального развития, Федеральной службы по труду и занятости, представители крупного бизнеса, депутаты Государственной Думы поддержали предложение, сформированное в Объединении профсоюзов СОЦПРОФ, создать при Общественной палате рабочую группу, которая занялась бы разработкой Доктрины по организации питания на

производстве.

Прошло обсуждение этой идеи и в Российском союзе промышленников и предпринимателей. В целом она была одобрена. Участники круглого стола отметили необходимость проведения оценки рисков данного проекта и расчет экономического эффекта от его реализации с обязательным участием в данной работе экспертов государственных органов власти. Все присутствующие согласились с тем, что участие в системе питания работников должно быть добровольным для работодателей, а экономические стимулы, которые будут разработаны, должны лишь способствовать повышению заинтересованности работодателей в участии в данной системе. Также сказано об отсутствии нормативно-правовой базы для реализации проекта и целесообразности начала разработки базовых регламентов и процедур.

СОЦПРОФ также намерен принимать активное непосредственное участие в этой работе. Процесс, можно сказать, запущен. Но от того, как он пойдет, как его будет контролировать профсоюз, который его и инициировал, будет зависеть многое. И, самое главное, здоровье людей и их социальная защищенность. Поэтому на местах каждый профсоюзный лидер должен, как минимум, знать, что делается в направлении организации питания на производстве. А как максимум, активно участвовать в региональной программе, если таковая есть. Или вообще ее инициировать.

В. Денисенко

## КОНТАКТНЫЕ ДАННЫЕ ЧЛЕНОВ Центрального Совета Объединения профсоюзов



**Вострецов Сергей Алексеевич**

Председатель Объединения профсоюзов России СОЦПРОФ,  
член Общественной палаты РФ,

*тел. секретаря-референта (812) 273-02-05,*

*e-mail: sotsprof-spb@mail.ru*



**Полудняков  
Владимир  
Владимирович**

Первый заместитель  
Председателя Объединения  
профсоюзов России  
СОЦПРОФ,  
Председатель  
Межрегионального  
профсоюза работников  
(учащихся) организаций  
образования и науки  
СОЦПРОФ,

*тел. секретаря-референта  
(812) 273-02-05,  
e-mail:  
sotsprof-spb@mail.ru*



**Куликов  
Евгений  
Александрович**

заместитель  
Председателя Объединения  
профсоюзов России  
СОЦПРОФ,  
Председатель  
Межрегионального  
профсоюза  
железнодорожников,

*тел.  
8-916-682-90-30,  
e-mail: plbg@yandex.ru*



**Шапошников Владимир Петрович**

заместитель Председателя Объединения профсоюзов России СОЦПРОФ, Председатель Российского профсоюза работников строительных специальностей и сервисных организаций Объединения профсоюзов России СОЦПРОФ,

*тел. 8-985-923-70-65, e-mail: vl@shavp.ru*



**Семененко Нина Михайловна**

заместитель Председателя Объединения профсоюзов России СОЦПРОФ, Председатель Общероссийского объединенного профсоюза работников здравоохранения, образования, культуры, энергетики, государственных и муниципальных организаций, городского транспорта, сферы обслуживания,

*тел. 8-916-801-51-58,  
e-mail: nml901@yandex.ru*



**Волков Олег Анатольевич**

заместитель Председателя Объединения профсоюзов России СОЦПРОФ, Председатель Межрегионального профсоюза государственных и муниципальных служащих,

*тел. 8-901-878-10-41,  
e-mail: imya@mail.ru*

# ПРЕЗИДИУМА России СОЦПРОФ



**Лутиков  
Анатолий Александрович**

Генеральный инспектор труда Объединения профсоюзов России СОЦПРОФ, Председатель Оренбургского регионального союза Объединения профсоюзов России СОЦПРОФ,

*тел. 8-905-817-66-91,  
e-mail: sotsprof@esoo.ru*



**Талецкий  
Павел Николаевич**

Главный правовой инспектор Объединения профсоюзов России СОЦПРОФ, Председатель Новосибирского областного объединения профорганизаций СОЦПРОФ,

*тел. (383)315-33-64,  
тел.8-960-795-76-12,  
e-mail: socprof2003@mail.ru*



**Сорокин  
Игорь Николаевич**

Ответственный секретарь ЦС СОЦПРОФ, Председатель Межрегионального Профсоюза работников Автотранспорта и Автомобильной Промышленности,

*тел. (812) 272-49-59,  
секретарь-референт  
(812) 273-02-05,  
e-mail: sotsprof-spb@yandex.ru*



**Машкин  
Александр Дмитриевич**

Член Президиума, Председатель профсоюза негосударственной сферы безопасности, *тел. +7(945) 143-06-30,  
www.union.psg.ru*



**Машков  
Валерий Викторович**

Член Президиума, Председатель Псковского регионального союза,

*тел.8(8112) 69-99-72,  
e-mail: sotcprof-pskov@mail.ru*



**Щербина  
Андрей Владимирович**

Член Президиума, Председатель Московского регионального союза СОЦПРОФ,

*тел. 7-903-130-43-88,  
e-mail: andr\_ch@mail.ru*



**Гаврилов  
Андрей Борисович**

Член Президиума, Председатель Межрегионального объединения профсоюзных организаций Санкт-Петербурга и Ленинградской области СОЦПРОФ, *тел. 8-921-746-66-76.*



**Ташланов  
Юрий Аркадьевич**

Член Президиума, Председатель Иркутского областного союза СОЦПРОФ,

*тел. 8-914-927-60-67,  
факс: 8(39573) 210-03,  
e-mail: ev\_tash@mail.ru*



**Беляев  
Сергей Иванович**

Член Президиума, Председатель Свердловского регионального союза "УРАЛПРОФ-ЦЕНТР" г. Екатеринбург,

*тел. 8-912-241-94-84,  
e-mail:  
uraltuc@uraltradeunion.ru*

## Отраслевые профсоюзы

Отраслевые профсоюзы - членские организации Объединения профсоюзов России СОЦПРОФ.

1. Общероссийский объединенный профсоюз работников здравоохранения, образования, культуры, городского транспорта, энергетики и муниципальных организаций, сферы обслуживания Объединения профсоюзов России СОЦПРОФ
2. Российский профсоюз работников строительных специальностей и сервисных организаций Объединения профсоюзов России СОЦПРОФ
3. Общероссийская общественная организация "Профессиональный союз негосударственной сферы безопасности"
4. Приморская региональная общественная организаций Ассоциация свободных профсоюзов "Конфедерация труда Приморья"
5. Межрегиональный профессиональный союз государственных и муниципальных служащих
6. Межрегиональный профессиональный союз работников профессионального образования
7. Межрегиональный профсоюз железнодорожников
8. Межрегиональный профсоюз работников оздоровительных организаций Объединения профсоюзов России СОЦПРОФ
9. Межрегиональный Профсоюз работников Автотранспорта и Автомобильной Промышленности
10. Межрегиональный профсоюз работников (учащихся) организаций образования и науки Объединения профсоюзов России СОЦПРОФ
11. Межрегиональный профсоюз работников правоохранительных органов и силовых структур Объединения профсоюзов России СОЦПРОФ
12. Межрегиональный профсоюз работников торговли, туризма и сферы бытового обслуживания Объединения профсоюзов России СОЦПРОФ
13. Межрегиональный профсоюз работников нефтегазо-горнодобывающей и перерабатывающей промышленности Объединения профсоюзов России СОЦПРОФ
14. Межрегиональный профсоюз работников организаций агропромышленного комплекса, лесного и рыбного хозяйства Объединения профсоюзов России СОЦПРОФ
15. Межрегиональный профсоюз работников химической промышленности Объединения профсоюзов России СОЦПРОФ
16. Межрегиональный профессиональный союз управленческих и финансовых специалистов
17. Межрегиональный профсоюз работников общественного транспорта "Таксист"
18. Межрегиональный профсоюз работников территориальных органов Росреестра, кадастровых палат и кадастровых инженеров Объединения профсоюзов России СОЦПРОФ
19. Межрегиональный профсоюз работников организаций финансовой сферы Объединения профсоюзов России СОЦПРОФ
20. Межрегиональный профсоюз работников организаций благоустройства, коммунального и дорожного хозяйства Объединения профсоюзов России СОЦПРОФ.

## Взаимодействие по соглашению

1. Российское объединение социальных технологий (РОСТ).
2. Российский профсоюз докеров.
3. Общероссийский профсоюз работников торговли и услуг (ОПРТУ).
4. Федерация профсоюзов России (ФПР).
5. Межрегиональный профсоюз работников СМИ "Труд и Творчество".
6. Независимый профсоюз горняков России.
7. Общероссийский профсоюз работников производства никеля, кобальта и платиновых металлов.
8. Межрегиональный Профсоюз работников рыбохозяйственного комплекса Западно-Каспийского бассейна.

## ВНЕСЕНЫ ИЗМЕНЕНИЯ В ЗАКОН "О ПРОФСОЮЗАХ"

1 июля 2010 года Дмитрий Медведев подписал Федеральный закон "О внесении изменений в статью 25 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности".

Федеральный закон принят Государственной Думой 18 июня 2010 года и одобрен Советом Федерации 23 июня 2010 года.

### Справка Государственно-правового управления к Федеральному закону

Федеральный закон принят в целях реализации решений Конституционного Суда Российской Федерации, предметом рассмотрения которого были пункты 1 и 3 статьи 25 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", устанавливающие особые трудовые гарантии работникам, входящим в состав профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы.

Конституционным Судом Российской Федерации пункт 1 статьи 25 признан недействующим и не подлежащим применению, а пункт 3 признан не соответствующим Конституции Российской Федерации в части, в которой выборный профсоюзный работник, допустивший неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей и имеющий дисциплинарное взыскание, не мог быть уволен без предварительного согласия выборного профсоюзного органа.

Пункт 1 статьи 25 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" предлагается признать утратившим силу, а пункт 3 изложить в новой редакции, которой, по сути, устанавливается отсылка к нормам Трудового кодекса Российской Федерации.

Кроме того, учитывая положения Кодекса, касающиеся перевода работника на другую работу, утратившим силу признается также пункт 2 статьи 25 названного Федерального закона (им не допускается перевод работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, на другую работу по инициативе работодателя без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются).

*Пресс-служба Президента РФ*

## ЧТО НА САМОМ ДЕЛЕ ЗАВИСИТ ОТ ПРОФСОЮЗНОГО ЛИДЕРА?

*История одного конфликта*

Руководство выпускающего сладости ООО "ХАРИБО Конфеты" (московское предприятие, входящее в международный концерн) начало социальный диалог с первичной профсоюзной организации СОЦПРОФ. Началось все с того, что председатель первички Виктор Андреенков был вызван на предприятие, где ему вручили проект Положение об оплате труда и проект Правил трудового распорядка для выработки мотивированного мнения. В этом не было бы ничего удивительного, если бы изначально администрация предприятия всячески препятствовала профсоюзной работе.



Долгое время администрация ООО "ХАРИБО Конфеты", возглавляемая Вальтером Николаусом считало, что российские профсоюзы - это не более чем дым. Так нередко бывает на российских предприятиях, владельцами которых являются иностранные компании. И это притом, что у себя на родине они шагу не могут ступить без согласования с профсоюзами вопросов условий труда или зарплаты.

В России же иностранцы, видимо, очень быстро перенимают опыт российских менеджеров. А потому профсоюз в упор не замечают: в нарушение законодательства не предоставляют помещений, не согласовывают локальные нормативные акты. В случае с "ХАРИБО Конфеты" еще и не допускали на предприятие председателя первичной профсоюзной организации Виктора Андреенкова. Этот факт они пытались аргументировать тем, что Виктор здесь уже некоторое время не работает. То же, что работники именно ему доверили защиту своих прав, администрация предприятия игнорировала.

Несколько месяцев профсоюзу не удавалось пробить интерна-

циональную круговую оборону чиновников. Но тут 19 мая подвинулся удобный случай - на предприятие приехали с проверкой представители головной компании.

Виктора так и не пустили за проходную. Но он набрался терпения, и как только немцы вышли с территории предприятия, тут же вручил им петицию, в которой рассказывалось как о нарушении прав профсоюза, так и о нарушениях в отношении всех работников.

На тот момент часть работников "ХАРИБО Конфеты" получили уведомления о проведении реорганизации и изменении к 9 июня должностных обязанностей и заработной платы. На деле же получилось, что зарплата изменилась с момента вручения уведомления и не в сторону увеличения. Кроме того в обращении был поставлен вопрос об исчезновении бонусов и т.д.

Не прошло и месяца, как Виктору Андреенкову был вручен пакет документов, которые администрация пожелала согласовать с профсоюзом. После того, как мотивированное мнение было передано руководству компании, начались переговоры, так как некоторые положе-

ния в переданных документах не устраивали профсоюз.

В ходе переговоров удалось внести коррективы, на которых настаивали профактивисты. Так Положение об оплате труда превратилось в Положение об оплате труда и премировании сотрудников, что предполагает подробную схему поощрения работников компании. По настоянию профсоюза были зафиксированы дни выдачи зарплаты, необходимость выдачи расчетного листка с указанием всех вычетов и начислений, определены суммы командировочных расходов и т.д.

- Конечно, не все предложения профсоюза вошли в указанные документы, но так всегда бывает, когда идет диалог, - рассказывает председатель Общероссийского профсоюза работников общественного обслуживания СОЦПРОФ Нина СЕМЕНЕНКО, которая консультировала профактив первичной организации. - Самых главных вещей - прозрачной системы оплаты труда ребята добились. Но вопросов остается еще много и работы предстоит непочатый край. Главное, что начался переговорный процесс.

## В РЕСПУБЛИКЕ КОМИ ИЗБРАН ПРЕДСЕДАТЕЛЬ РЕГИОНАЛЬНОГО СОЮЗА СОЦПРОФ



**Председателем регионального союза СОЦПРОФ по республике КОМИ стала Елена Иванова.**

После недавней регистрации в республике Коми отделения Объединения профсоюзов России СОЦПРОФ - Коми регионального союза, избран и его председатель. Эту ответственную должность заняла лидер первичной профсоюзной организации студентов Сыктывкарского государственного университета.

- Сегодня Коми региональный союз включает в себя первичные организации студентов, нескольких частных ООО, организацию железнодорожников в Воркуте. На подходе организации Независимого профсоюза горняков в Инте и Воркуте. Кроме того, мы планируем подтягивать представителей и других отраслей. Будем договариваться с энергетиками, выходить на лесную отрасль и т.д., - заявила председатель Коми регионального союза СОЦПРОФ Елена Иванова.

Наиболее важной задачей на ближайшее время в региональной профсоюзной организации считают - решение вопросов по МРОТ и северным надбавкам. В республике эта проблема стоит под особым контролем и региональных властей и профсоюзов.

Кроме того, в планах Коми регионального союза заключение соглашений с инспекцией по труду, с отделениями политических партий. Также большое внимание будет уделяться освещению в средствах массовой информации деятельности Коми регионального союза СОЦПРОФ. После своего избрания Е.Иванова уже дала первое интервью местным СМИ.

Желаем молодому профлидеру успехов в профсоюзной работе!



## УЧИТЬСЯ, КОНСУЛЬТИРОВАТЬ И ЗАЩИЩАТЬ

До недавнего времени Главная правовая инспекция СОЦПРОФ только формировалась. Но уже сегодня она стала полностью работоспособной единицей в структуре СОЦПРОФ, деятельность которой мы и хотим представить в этом номере "Рабочей силы". Напомним, что Главную правовую инспекцию возглавляет председатель Новосибирского областного объединения профорганизаций СОЦПРОФ Павел Николаевич Талецкий.

### Суды, суды и еще раз суды

В полную силу работа Главной правовой инспекции, как считает Павел Талецкий, началась в марте 2010 года. К настоящему времени в адрес Главного правового инспектора от разных профсоюзных организаций СОЦПРОФ поступило более 50 обращений с просьбой о помощи. География обращений охватывает различные регионы страны: Сургут, Барнаул, Пермь, Кострома, Новосибирск, Екатеринбург, Волгоград, Томск, Москва, Калининград, Орехово-Зуево и т.д. В основном обращения касаются судебной защиты прав работников. По ним инспекция направляла проекты исковых заявлений, частных, кассационных жалоб, давала рекомендации как по электронной почте, так и по телефону.

Исходя из поступающей информации, особенно остро проблема защиты прав членов профсоюзов стоит в Барнауле и Перми. Это объясняется отнюдь не слабостью тамошних первичек. Проблема, в основном, заключается в том, что местные суды при рассмотрении исков работников по чьему-то руководствуются интересами работодателей, а не положениями российского законодательства. При всем уважении к судебным решениям, некоторые их решения вызывают недоумение.

- Однако, несмотря на произвол работодателей и лояльное отношение к нарушениям трудового законодательства со стороны правоохранительных органов и правовой инспекции, лидеры возглавляющих в этих городах организаций СОЦПРОФ не впадают в уныние и настойчиво добиваются верховенства закона в отношении членов профсоюзов СОЦПРОФ, - отмечает по этому поводу Павел Талецкий. - К сожалению, пока что инспекция не может выезжать в каждый регион для участия в судебных заседаниях по ис-

кам членов профсоюза и эффективность наших рекомендаций во многом зависит от умения местных лидеров СОЦПРОФ их реализовать на практике.

Главный правовой инспектор, считает, что, как правило, территориальные лидеры с этой задачей справляются успешно. И здесь он привел несколько примеров.

В Барнауле краевой суд по частной жалобе инспекции отменил определение районного суда о возложении на истца - члена профсоюза медиков Юрия Мишенина - обязанности по оплате расходов на проведение экспертизы, одновременно обязав работодателя-ответчика оплатить эту экспертизу.

Непростая ситуация возникла в Сургуте, где Константин Ковальчук был уволен за прогул в связи с использованием донорских дней. Работодатель так обставил дело, что 2 дня (из полагавшихся шести) были использованы работником по истечению годичного срока (согласно ч.4 ст.186 ТК донорские дни можно использовать в течение года после сдачи крови). Инспекция направила в Сургут свои рекомендации для обоснования в суде отсутствия вины Константина Ковальчука в совершенном прогуле. Представитель Регионального союза "Профсвобода" работников ХМАО-Югра СОЦПРОФ Александр Захаркин, используя рекомендации, а также накопленные знания и опыт судебной защиты смог добиться восстановления Ковальчука на рабочем месте.

Комичная ситуация произошла в Костроме, где работодатель пытался осуществить смену председателя, а также идеологии работы одной из первичных организаций СОЦПРОФ. В одночасье работники администрации воспылали любовной страстью к СОЦПРОФ и написали заявления о вступлении в профсоюз. Без про-



волочек пошли отчисления от их зарплаты на профсоюзный счёт. Председателю Костромского областного союза СОЦПРОФ Дмитрию Аникину, который курировал эту ситуацию, Главной правовой инспекцией были даны рекомендации о порядке вступления/приёма в профсоюз. По вопросу "члены или не члены профсоюза" приближённые директора состоялось даже судебное заседание (об этой ситуации можно прочитать и на сайте sotsprof.org - Ред.). Суд решил - "не члены!". Несостоявшиеся захватчики теперь требуют вернуть свои "взносы" обратно, но и в этом вопросе их постигло горькое разочарование.

### Консультационная работа на выезде

Помимо консультационной работы по судебной защите прав трудящихся, Главная правовая инспекция осуществляет и подготовку профсоюзных кадров, для чего был организован ряд выездных семинаров. В частности, Павел Талецкий выезжал в Томск для проведения профсоюзного ликбеза с начинающими профлидерами Томского регионального союза. Был подготовлен пакет документов для отла-

живания в регионе профсоюзной работы.

Также прошел двухдневный семинар с лидерами первичек СОЦПРОФ в Перми.

- Общение с местными активистами оставило очень хорошее впечатление, - отметил Павел Талецкий. - Видно было, что, несмотря на проблемы, лидеры не поддаются унынию, а твёрдо и последовательно ведут общественную работу по защите трудящихся, стремятся овладеть методикой профсоюзной работы.

### От первого лица

Оценивая обращения молодых профсоюзников, Павел Талецкий отмечает, что тематика вопросов совершенно различная. Однако есть одна общая особенность: на многие из заданных вопросов уже есть ответы в соответствующих нормах ТК. Но для правильного осмысления и грамотного применения трудового законодательства требуется определённый профсоюзный опыт, который, к сожалению, не приходит одновременно с созданием первичной организации СОЦПРОФ.

- Профлидеры, - говорит Главный правовой инспектор, - после создания орга-

низации только приступают к овладению профсоюзным ремеслом. Однако скидок на их неопытность работодатель не даёт. Наоборот, использует временное отсутствие знаний для ликвидации ещё неоперившейся первички. Чтобы свести к минимуму негативный эффект для развития СОЦПРОФ антипрофсоюзных действий работодателей, необходимо как можно скорее наладить процесс обучения активистов. При недостаточности финансовых средств для фундаментального обучения на первоначальном этапе можно обойтись проведением 2-3-дневных семинаров по регионам. Таким образом, можно сэкономить на гостинице для участников семинаров и избежать других расходов. Ведь главное в процессе профсоюзной учёбы - передача профсоюзного опыта и знаний путём живого общения преподавателя с местными лидерами.

В заключение Павел Николаевич сказал:

- Считаю необходимым обратиться к активистам СОЦПРОФ с настоятельной просьбой - читайте и перечитывайте Трудовой кодекс. Истинное понимание и глубокие знания трудового права приходят в результате его постоянного изучения.



## НЕВЫПЛАТА ЗАРПЛАТЫ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ

*Здравствуйте!*

*Уволилась около месяца назад. Расчетные выплаты с задержкой, при этом, как оказалось, не все. Неделю назад узнала, что компания удержала из расчетных две тысячи "на всякий случай, если будет обнаружена какая-нибудь задолженность". Это со слов бухгалтера, который занимается расчетом зарплаты. Хочу заметить, что в компании я никогда не была материально ответственным лицом. Куда я могу обратиться за консультацией и узнать, правильно ли мне рассчитали и выплатили расчет?*

*Елена*

В соответствии со статьей 140 Трудового Кодекса РФ при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. Согласно статье 142 Трудового Кодекса РФ работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Вы имеете право, в соответствии со статьей 392 ТК РФ обратиться в суд или в комиссию по трудовым спорам за разрешением индивидуального трудового спора в течение одного месяца со дня вручения Вам копии приказа об увольнении, либо со дня выдачи трудовой книжки. При пропуске установленного срока, он может быть восстановлен судом, если последним причины пропуска будут признаны уважительными. Рекомендуем Вам обратиться за помощью в составлении искового заявления и представления Ваших интересов в суде к адвокату.

*Я уволен по собственному желанию 12.04.2010 г. Это дата приказа по увольнению. Однако до 18.04.2010 выплату расчета не получил. Какие обязанности у работодателя по сроку выплаты расчета, и какие претензии я могу ему предъявить. Спасибо!*

*Сергей Анатольевич*

Уважаемый Сергей Анатольевич! В соответствии со ст. 80 ТК РФ, все расчеты с увольняемым работником, работодатель обязан произвести в последний рабочий день работника, одновременно с выдачей работнику трудовой книжки. Вы имеете право обратиться в суд с исковым заявлением, о взыскании полагающихся Вам по увольнению средств. В таком случае, Вы имеете право на взыскание не только фактически полагающейся Вам суммы, но также и компенсации за задержку в ее выплате.

*Добрый день!*

*Работаю 5 месяцев в организации, которая начала свою деятельность "с нуля". По трудовому договору я получаю оклад+проценты. Каждый месяц меня заставляют подписывать документ о том, что мне выплатили зарплату. Но часто не платят совершенно ничего. Надоело это все. Подскажите, как уволиться, и получить все, что мне положено?*

*Сергей*

Уважаемый Сергей!

В соответствии со ст. 80 ТК РФ, Вы вправе уволиться по собственному желанию, письменно поставив об этом в известность работодателя, в срок не позднее, чем за 2 недели. Указанный двухнедельный срок не является т.н. "обязательной отработкой", поэтому в этот период, Вы вправе, находиться на "больничном", в отпуске, либо отсутствовать на рабочем месте по любой УВАЖИТЕЛЬНОЙ(!) причине. В соответствии с п.5 ст. 80 ТК РФ, в последний рабочий день работнику выдается трудовая книжка и производится окончательный расчет, который подразумевает выплату заработной платы, не полученной работником ко дню увольнения, компенсации за неиспользованный отпуск, а также иные полагающиеся работнику деньги. Работодатель не вправе задерживать производство расчета с увольняемым работником, ссылаясь на "временные трудности", "отсутствие средств" и пр. В Вашей ситуации, Вы можете потребовать выплаты Вам всех неполученных зарплат, путем подачи искового заявления в суд, однако, Вам придется доказать, что подписи в финансовых документах (ведомостях на полученные зарплаты и т.д.) поставлены Вами по принуждению работодателя и в действительности, зарплата Вами получена не была. Также, рекомендуем Вам обратиться в прокуратуру, с заявлением о проведении проверки по фактам невыплаты заработной платы, сроком более 2-х месяцев. Во всех случаях, Вам придется доказать факт невыплаты зарплаты, поэтому рекомендуем заранее позаботиться о сборе доказательств.

*Как поступить, если меня незаконно уволили по ст.81 п.5 ТК РФ 08.04.10г. и по сегодняшней день мне не выплачен расчет?*

*Наталья Витальевна*

Уважаемая Наталья Витальевна!

Если Вы считаете свое увольнение незаконным, Вы вправе обратиться в суд в течение 1 месяца со дня вручения Вам копии приказа об увольнении, либо выдачи трудовой книжки (в порядке ст. 392 ТК РФ), с иском о восстановлении на работе и выплате заработной платы за все время отсутствия на работе.

*Имеем на руках Трудовой договор со всеми печатями, но без подписи директора, и дополнительное соглашение со всеми печатями и подписями о том, что работодатель в установленный срок погасит задолженность по зарплате. Установленный срок прошел, но работодатель оплатил только 1/5 часть задолженности и продолжает кормить "завтраками". Есть ли еще какая-нибудь возможность вернуть 3-х месячную заработную плату?*

*Алексей*

Уважаемый Алексей!

Взыскать невыплаченную заработную плату, а также компенсацию за задержку ее выплаты, можно в судебном порядке - обратившись с иском о взыскании в суд по месту нахождения предприятия. К исковому заявлению следует приложить копии имеющихся у Вас документов (трудовой договор, доп. соглашение и пр.).

Рекомендуем Вам обратиться в адвокатскую консультацию, так как правильно оценить сложившуюся ситуацию и составить необходимые документы в суд может только юрист, ознакомившись со всеми имеющимися обстоятельствами и документами, изложенными Вами лично.

*Здравствуйте, меня зовут Елена!*

*Я работала в компании торговым представителем, уволилась по собственному желанию. Мне не выплатили расчет, обосновали это тем, что клиент, с которым я работала, должен данному предприятию деньги и так как этот клиент не заплатил, данную сумму высчитали с меня. Законно ли это? И куда я могу обратиться за помощью?*

*Елена, г.Северодвинск*

Уважаемая Елена!

Правомерность или неправомерность действий Ваших бывших работодателей во многом зависит от условий трудового договора, по которому Вы работали. И у работника, и у работодателя могут быть права на возмещение ущерба, который взыскивается в предусмотренном законом порядке. Кроме того, Вы не указали, какую именно сумму с Вас взыскали, в каком порядке и каким образом оформлялись Ваши отношения с клиентом, несете ли Вы персональную ответственность за не возврат средств Вашим клиентом перед работодателем и др.

Рекомендуем Вам обратиться в адвокатскую консультацию, где Вам дадут необходимые пояснения с учетом всех имеющихся обстоятельств и документов. Также Вы можете обратиться в суд и взыскать причитающиеся Вам деньги в судебном порядке.

НАША ЮРИДИЧЕСКАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ. ПО МАТЕРИАЛАМ САЙТА WWW.UVOLNENIYAM.NET

## УВОЛЬНЕНИЯ И ПРОФСОЮЗЫ

Добрый день.

Я работала в профсоюзной организации главным бухгалтером. Сейчас профком ликвидируется. Я назначена ликвидатором и мне обещали трудоустройство.

Уведомление о сокращении не вручалось, никаких письменных договоренностей не было, все на словах. Сейчас ликвидация идет к завершению, но мой вопрос остается открытым. Как мне быть в такой ситуации, и как это должно было происходить по закону. На что мне ссылаться, мой трудовой стаж в профкоме 23 года.

Елена Михайловна

Уважаемая Елена Михайловна! Работодатель (председатель ликвидационной комиссии, в Вашем случае - председатель профкома) должен решить вопросы, связанные с увольнением работников. При этом им должны быть соблюдены процедуры, предусмотренные ст. 81, 84.1, 180 Трудового Кодекса при увольнении в связи с ликвидацией. При принятии решения о ликвидации организации работодателю (председателю ликвидационной комиссии) необходимо сделать следующее. Предупредить орган службы занятости населения об увольнении работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (т.е. до дня увольнения первого работника) и указать должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника. Предупредить под расписку персонально каждого работника о предстоящем увольнении не позднее, чем за два месяца до увольнения. Если работник отказывается поставить свою подпись под предупреждением об увольнении, составляется соответствующий акт. Работодатель имеет право предложить работнику увольнение без предупреждения, в этом случае работнику выплачивается компенсация в размере среднего заработка работника исчисленного пропорционально времени оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении, выплата компенсации не освобождает работодателя от обязанности выплатить выходное пособие и сохраняемый заработок на период трудоустройства. Согласие работника на увольнение без предупреждения должно быть выражено обязательно в письменной форме. В случае отказа работника увольнение производится в общем порядке. Об увольнении работника издается приказ с указанием даты и формулировки увольнения. С приказом работник должен быть ознакомлен под расписку. В случае отказа работника поставить свою подпись под приказом составляется соответствующий акт. В день увольнения (последний день работы) с работником производится окончательный расчет, в том числе выплачивается компенсация за все неиспользованные отпуска, а также выдается трудовая книжка с внесенной записью об увольнении. При отказе работника получить трудовую книжку на руки, составляется соответствующий акт. В этот же день по адресу места жительства работника направляется уведомление с предложением явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку трудовой книжки по почте. Это порядок. В Вашем случае требуются ответы на вопросы: Вы ликвидатор? Создана ли ликвидационная комиссия? Кто является её председателем? Все процедуры и обещания должны подтверждаться документально! Любое нарушение можно оспорить в суде. Ваш стаж при этом не имеет никакого значения.



1 октября 2009 года уволили стрелка и начальника группы ведомственной охраны по ст.81 пункт 5. Суд восстановил их с выплатой за вынужденный прогул, ссылаясь на то, что не учтено мнение профсоюзного комитета. Но на заседании аттестационной комиссии присутствовала председатель профкома, которая поддержала мнение комиссии. Как теперь поступить. Ведь начальник караула и стрелок совершили не один грубый проступок. Уход с поста часового, не надлежащая смена поста, распитие спиртного на посту с начальником караула. Сейчас необходимо выполнить решения суда, но к оружию и охране складов их допускать нельзя. Судом признаны эти факты, но нарушена процедура увольнения. Подскажите, как правильно сейчас поступить? И за чей счет должна произойти им выплата вынужденного прогула.

Александр

Уважаемый Александр! В случае увольнения работника, являющегося членом профсоюза, (пункт 5, часть первая, статья 81 Трудового Кодекса) работодателю необходимо представить доказательства того, что проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения, направлялись в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации. Необходимо также представить доказательства того, что работодатель провел дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации в тех случаях, когда выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым увольнением работника; что был соблюден месячный срок для расторжения трудового договора, исчисляемый со дня получения работодателем мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Решая вопрос о законности увольнения надо учитывать следующее. 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. Таким образом, так как Вы указали, что на заседании аттестационной комиссии присутствовала председатель профкома, которая поддержала мнение комиссии, это и будет подтверждением того, что профсоюзный орган дал согласие. При этом увольнение по указанным ос-

нованиям может быть произведено без учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, если он не представит такое мнение в течение семи рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, а так же в случае, если он представит свое мнение в установленный срок, но не мотивирует его, т.е. не обоснует свою позицию по вопросу увольнения данного работника. В том случае, если Вы не согласны с Решением суда, Вы имеете право его обжаловать в течение 10 дней с момента изготовления Решения суда в полном объеме путем подачи мотивированной кассационной жалобы. В кассационной жалобе Вы указываете на нарушения норм материального и процессуального права, допущенных при рассмотрении дела судом первой инстанции, например, на не исследование порядка увольнения сотрудника. К кассационной жалобе прикладывается Решение суда первой инстанции, доказательство уплаты государственной пошлины в размере 100 руб., а также копии жалобы для всех лиц, участвующих в деле. Жалоба подается через суд, принявший Решение. Хочу обратить Ваше внимание, что в случае пропуска сроков подачи жалобы, они могут быть восстановлены судом в том случае, если суд признает причины пропуска срока уважительными (например, позднее получение копии Решения и пр.). Советую Вам обратиться за помощью в написании жалобы и представлении Ваших интересов к адвокату. Что касается Вашего второго вопроса, следует иметь в виду, что в случае признания увольнения незаконным, работодателю выдается обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула. Оплата вынужденного прогула осуществляется за счет работодателя.

Объединение профсоюзов  
России СОЦПРОФ

1 октября 2010 года ОТКРЫВАЕТСЯ

БЕСПЛАТНАЯ  
ЮРИДИЧЕСКАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ

Профсоюзные юристы будут оказывать квалифицированную юридическую помощь и консультировать по всем вопросам трудового законодательства не только членов профсоюза, но и всех нуждающихся в правовой поддержке граждан.

Адрес Юридической Консультации  
Объединения профсоюзов России СОЦПРОФ

Санкт-Петербург,  
ул. Чехова, 6, 3-й этаж.  
(метро "Площадь Восстания")

☎ Телефон

273-02-05

Время работы

с 10-00 до 18-00,  
кроме субботы и воскресенья

\* Дополнительную информацию можно получить на сайте: [www.uvolneniyam.net](http://www.uvolneniyam.net)

НАША ЮРИДИЧЕСКАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ. ПО МАТЕРИАЛАМ САЙТА WWW.UVOLNENIYAM.NET



## ПРИНУЖДЕНИЕ К УВОЛЬНЕНИЮ

*Здравствуйте!*

*Подскажите, пожалуйста, что делать, если работодатель вынудил написать заявление об увольнении по собственному желанию. Я предупреждена заранее не была, отработать две недели мне не позволили в резкой форме. Нарушения трудовой дисциплины с моей стороны не было. Мотивированного ответа на вопрос, почему меня увольняют, я не получила. Считаю мое увольнение незаконным. Могу ли я пожаловаться на работодателя и как это сделать? Могу ли я рассчитывать на моральную и денежную компенсацию?*

*Татьяна Викторовна*

Уважаемая Татьяна Викторовна! Рассчитывать на получение денежной компенсации за моральный вред и прочее, вы сможете только в том случае, если в суде докажете необоснованность Вашего увольнения. Поскольку работодатель уволил Вас на основании Вашего же заявления об увольнении по собственному желанию - доказать незаконность действий работодателя и принуждение Вас к увольнению по собственному желанию практически невозможно. Более точно оценить возможную судебную перспективу, возможно после изучения всех обстоятельств и конкретных фактов, которых Вы в своем письме не приводите. Поэтому, если Вы намерены бороться за свои права в суде - рекомендуем Вам лично обратиться в любую адвокатскую консультацию города.

*Здравствуйте!*

*Писал уже вам, почему то нет ответа. На производстве, где я работал токарем, мне предлагали делать вредную работу: обрабатывать графит на токарном станке без соответствующих условий (вытяжки) и без доплаты за вредность. При отказе сказали уволиться, угрожая штрафными санкциями. Я уволился. Можно ли предъявить производству иск или претензию. Например, о выплате компенсации за моральный ущерб и убытки в связи с поиском новой работы. Есть ли комиссии по контролю за условиями труда.*

*Заранее спасибо.*

*Александр*

Уважаемый Александр! Увольнение по собственному желанию, предусмотренное статьей 80 ТК РФ является Вашим правом, выраженным в Вашей добровольной инициативе. Между тем, исходя из сложившейся судебной практики, Вы вправе подать иск о восстановлении на работе с условием того, что в суде Вы докажете факт не предоставления работодателем соответствующих условий для работы во вредных условиях труда, как было указано в Вашем вопросе, отсутствие вытяжки и вентиляции в рабочем помещении и иных нарушений. В соответствии со статьей 392 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки. При доказанности пропуска сроков по уважительным причинам, они могут быть восстановлены судом. Рекомендуем Вам обратиться за помощью в составлении искового заявления и представления Ваших интересов в суде к адвокату.

*Полностью разгоняют сложившуюся бригаду, переводят в другие бригады, а вместо нас набирают новых. А некоторых заставляют писать заявление по собственному желанию либо грозят уволить по статье.*

*Виктор*

Уважаемый Виктор! Уволить "по статье" (очевидно, это следует понимать, как увольнение по какому-то отрицательному основанию) возможно только в случае совершения работником серьезного дисциплинарного проступка. Например, прогула, появления на работе в состоянии алкогольного или наркотического опьянения, разглашения охраняемой законом тайны; совершения по месту работы хищения; совершения виновного действия работником, обслуживающим денежные или товарные ценности, если данный проступок дает основание к утрате доверия со стороны работодателя; нарушения правил охраны труда, повлекшего тяжкие последствия и т.д. (полный перечень оснований для увольнения работника по инициативе работодателя - см. ст. 81 ТК РФ). Однако, в каждом подобном случае существует определенный порядок, соблюдать который работодатель обязан. В любом случае у работника также есть право на защиту своих интересов посредством профсоюза, обращения в инспекцию по труду, прокуратуру или суд. При таких обстоятельствах, увольнение "по статье" может быть крайне затруднительно, неоднозначно и связано с серьезными материальными затратами (выплата по суду неполученной зарплаты, компенсации и пр.). Поэтому, чаще всего, работодатель использует угрозу увольнения "по статье", как способ давления на работника с целью вынудить его к увольнению "по собственному желанию", с целью избежать длительной и затратной процедуры сокращения численности или штата. Однако, мы не можем дать Вам однозначный совет о том, как Вам следует поступить, так как это решает каждый работник сам для себя - хватит ли у него сил и желания противостоять давлению работодателя или нет. Есть ли основания у работодателя для применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения или нет. Готов ли работник отстаивать свои права во всех инстанциях (трудовой инспекции, прокуратуре, суде), или он не видит в этом смысла.

*Здравствуйте!*

*Два года назад на предприятии шло большое сокращение. Меня уволили по "собственному желанию", при этом заявления я НЕ ПИСАЛ. Не работаю два года. Можно ли сейчас доказать незаконность увольнения, вынужденный двухлетний прогул, потребовать восстановления на работе, соответственно с последующим увольнением по сокращению штата со всей причитающейся компенсацией зарплаты за два года и моральным ущербом?*

*Спасибо.*

*Андрей*

Здравствуйте Андрей! Трудовым кодексом РФ предусмотрен срок, в течении которого работник может обратиться в суд по вопросам увольнения - это один месяц со дня получения копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки (ст. 392 ТК РФ). Если же этот срок пропущен по каким-либо уважительным причинам, Вы можете восстановить его через суд.

*Здравствуйте.*

*Я работаю вахтовым методом поваром. Меня хотят уволить. Объясняют, что я начальнику не понравился и только за это меня увольняют.*

*Что делать?*

*Александр*

Уважаемый Александр!

Объяснить причину увольнения (при условии, что Вы увольняетесь не "по собственному желанию") Вам все-таки обязаны. Все основания для увольнения работника по инициативе работодателя указаны в ч.1 ст. 81 ТК РФ. И для каждого основания предусмотрен определенный порядок, соблюдение которого является обязательным для работодателя. Нарушение установленной процедуры увольнения влечет признание его незаконным в судебном порядке. Поэтому рекомендуем Вам дожидаться от работодателя более конкретных действий по Вашему увольнению. Например, вручения уведомления об увольнении по сокращению численности или штата работников.

При этом рекомендуем Вам не писать заявлений об увольнении "по собственному желанию" и стараться не давать работодателю повода для Вашего увольнения по какому-то отрицательному основанию (см. ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ).

*Здравствуйте!*

*Я работаю в Детском доме. Мой начальник, в лице старшей медсестры, принуждает меня написать заявление на увольнение по собственному желанию. Свидетелей нет. Принуждение происходит тет-а-тет.*

*Можно ли привлечь старшую медсестру к административной ответственности? Если да, то каким образом?*

*Татьяна*

Уважаемая Татьяна!

Принуждение к увольнению по собственному желанию незаконно. Однако, для привлечения к ответственности необходимо привести доказательства такого принуждения. Такие доказательства могут быть выражены в дискриминации работника - необоснованное лишение премий, снижение заработной платы, необоснованное привлечение к дисциплинарной ответственности и т.п. Также значение могут иметь и показания свидетелей. Если Вы не можете представить ничего подобного, то Ваше заявление, скорее всего будет отклонено.

С другой стороны, если Вы, чувствуете свою правоту, не даете повода для увольнения Вас по какому-либо "отрицательному" основанию, работодатель не может Вас уволить, пока Вы сами не напишите соответствующее заявление. Также разъясняем Вам, что старшая медсестра не является Вашим работодателем и не может принимать решение о Вашем увольнении.

РАБОЧАЯ СИЛА

Адрес редакции: 191014, Россия, г. Санкт-Петербург, ул. Чехова, дом 6, 3 этаж Телефон: (812) 273-31-60

**Учредитель:**  
Общественная организация  
Объединение профсоюзов  
России СОЦПРОФ -  
общероссийское  
объединение профсоюзов

**Главный редактор:**  
Г. В. Хабаров  
**ТИРАЖ:**  
3000 экз.

**Газета перерегистрирована**  
Министерством РФ по делам  
печати, телерадиовещания  
и средств массовых коммуникаций.  
**Свидетельство ПИ N 77-12156**  
выдано 29 марта 2002 года

**Макетирование,  
оформление и верстка:**  
Е. Н. Арнаутова,  
В. Ю. Арнаут  
**E-mail:**  
VaschaPravda@rambler.ru

**Газета отпечатана  
в типографии**  
ООО "Фирма "Курьер".  
196105, г. Санкт-Петербург,  
ул. Благодатная, 63.  
**Заказ N 748**

**Номер подписан в  
печать 17 сентября 2010 г.**  
по графику 10:00 часов.  
фактически 10:00 часов.  
**Распространяется  
бесплатно.**