

www.solidarnost.org

выходит четыре раза в месяц

СОЛИДАРНОСТЬ

издается с 1990 года

ЦЕНТРАЛЬНАЯ
ПРОФСОЮЗНАЯ
Г А З Е Т А

№ 18 (1233) 2020 г.
13 - 20 мая

16+



ЭПИДЕМИЯ КОНКУРСУ НЕ ПОМЕХА!

Продолжается прием
заявок на участие
в "Профсоюзном
Авангарде - 2020"!

Присылайте заявки по адресу:
avangard@solidarnost.org

Трудовые
конфликты:
"горячие"
и "холодные"
стр. 2, 9, 10, 13

Профсоюзная
страховка
от коронавируса

стр. 8

Таблетка от давления

Новгородские профсоюзы борются с попыткой уничтожить первичку

Дискриминация по признаку принадлежности к профсоюзной организации - таким образом трактует профком ЗАО "Проектстрой" попытку работодателя заставить сотрудников написать заявления о выходе из профсоюза. Администрация предприятия факт каких-либо угроз отрицает, обещая зарегистрировать новую профорганизацию, уже с другим профлидером. В областном же профобъединении менеджменту не верят и готовы защитить независимость профкома от руководства.

Александр КЛЯШТОРИН
klyashtorin@solidarnost.org

МЕЖДУ ПРЕМИЕЙ И ПРОФСОЮЗОМ

Из-за давления со стороны администрации ЗАО "Проектстрой" (Новгородская область) сотрудники вынуждены выходить из профсоюза. Об этом "Солидарности" рассказала председатель профкома предприятия **Людмила Григорьева**. По ее словам, причиной развивающегося конфликта стало нежелание руководства обеспечивать положенные по коллективному договору гарантии сотрудникам и заключать новый колдоговор.

- В ноябре этого года мы должны принимать в ЗАО "Проектстрой" новый коллективный договор. В конце лета у нас должны начаться коллективные переговоры. Я думаю, что администрация заранее решила пораньше начать действовать, - сообщила предпрофкома.

По мнению Григорьевой, началом конфликта между менеджментом и профсоюзной организацией стало заявление администрации о том, что непонятно, почему компания должна оплачивать подарки и путевки в оздоровительные лагеря для детей сотрудников. Хотя такие нормы прописаны в колдоговоре предприятия.

- Генеральный директор удивлялся, почему все это оплачивает не профсоюз. Задавал вопрос: "Зачем тогда нам этот профсоюз?" Начал продвигать руководителям подразделений тему "зачем профсоюз, собирают взносы, отправляют деньги в вышестоящую организацию, у них там пирамида", - рассказывает Григорьева.

Затем гендиректор захотел ознакомиться с финансовой отчетностью профсоюзной организации. Сначала профлидер пыталась разъяснить, что это вне рамок полномочий администрации. Однако, пытаясь сгладить конфликт, согласилась ознакомить специалиста от руководства с отчетностью - скрывать-то нечего.

- Пришла от них девушка, попросила нашу финансовую документацию за три года в распечатанном виде. Я отказала. Не много ли они хотят? Я готова была открыть и показать, чтобы было видно движение денежных средств, на что мы тратимся. Но такой подход - явный перебор. Теперь руководство ссылается на этот инцидент: мол, раз не предоставили документы - нам этот профсоюз вообще не нужен, - объясняет председатель профкома.

Далее администрация получила в бухгалтерии данные о том, кто состоит в профсоюзе. Были напечатаны заявления о выходе из профорганизации и розданы менеджменту. И на людей началось давление, далеко выходящее за рамки российского законодательства.

- Оперировать тем, что тот, кто хочет работать и получать премию, должен выйти из профсоюза, - рассказывает Людмила Григорьева. - Это мне передавали люди, которых вызывали к начальнику или в отдел кадров. Работники в замешательстве: положение с работой сложное, каждая копейка на счету. Одни подписали заявления, другие готовы бороться за свои права.

По словам профлидера, до начала организованного давления на членов профсоюза со стороны администрации "Проектстрой" из полутысячи работников в профорганизации состояло около 300. А потом людей под угрозой лишения премиальной части зарплаты начали заставлять подписывать заявления о выходе из профсоюза, и численность членов профсоюза упала примерно вдвое.

Людмила Григорьева обратилась в Новгородскую областную федерацию профсоюзов и обком профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов. Совместно с вышестоящими профсоюзными организациями профком готовится обратиться в госинспекцию труда, прокуратуру и суд - в связи с дискриминацией работников по признаку принадлежности к профсоюзной организации.

ДИРЕКТОР ЗНАЕТ, КАК НАДО

Выясняя подробности конфликта, "Солидарность" связалась с генеральным директором "Проектстрой" **Павлом Куликовым**. Он подтвердил, что администрацию не устраивают действия профсоюзной организации с точки зрения распределения собственных финансов: членские взносы поступают в профсоюз на регулярной основе, а все расходы при этом ложатся на предприятие.

- Десять процентов уходит в областную профсоюзную организацию. Допустим, часть денег тратится на содержание местной организации, а остальные деньги уходят на содержание председателя, - описал Куликов свое видение формирования и расходов проф-



Рисунок: Дмитрий Петров

союзного бюджета. И рассказал, как, с его точки зрения, должен быть выстроен процесс работы профорганизации: - Схема должна быть достаточно прозрачная. Я считаю, что это не отдельный член профсоюза должен быть председателем. Это должен быть сотрудник, скорее всего, нашего отдела кадров. Где заработная плата будет чисто символическая. Чтобы все деньги, которые перечисляют работники предприятия, плюс само предприятие могло перечислять туда нормальный взнос на поддержку, и дальше уже согласно установленной схеме - часть переходит в областную профсоюз как взносы. Остальные деньги аккумулируются и тратятся по мере обращения сотрудников - кому на зубы, кому на путевку, кому еще на что-то. Как и должно правильно это все работать.

Руководитель предприятия утверждает, что давления на членов профсоюза и, соответственно, дискриминации по профсоюзному членству в "Проектстрое" нет. На предприятии соблюдают все нормы Трудового кодекса и с уважением относятся к правам сотрудников. Выходить из профсоюза никого не принуждают, а "людям предложена альтернатива, на которую они сознательно идут". При этом гендиректор, по его утверждению, готов и дальше взаимодействовать с вышестоящими профорганизациями:

- Я могу сказать, что мы организуем свою организацию. Тоже через областную профсоюз. В ближайшее время ее зарегистрируем, и будет все то же самое, как было раньше. Просто теперь председатель профсоюза не себе деньги будет забирать в карман, а будет забирать на нужды сотрудникам, - сказал руководитель предприятия. Заметив при этом, что в обкоме профсоюза могут еще не знать о намерении руководства "Проектстрой" зарегистрировать новую первичку, хотя "с их специалистами связывались, узнавали, что нам для этого нужно, и уже занимаются сбором документов".

ПРОФОБЪЕДИНЕНИЕ В ПОМОЩЬ

Между тем в Новгородской федерации профсоюзов придерживаются позиции, обозначенной председателем профкома. Здесь осведомлены о фактах давления на членов профсоюза и готовы обращения в правоохранительные органы и суд.

- На территории Новгородской области это яркий пример грубейшего нарушения не только трудового законодательства, но и федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", - считает председатель профобъединения **Василий Федосов**. - В частности, на протяжении более полугода прослеживаются попытки работодателя вмешаться во внутреннюю деятельность профсоюзной организации. Учитывая сложившиеся обстоятельства, наша федерация считает такое вмешательство недопустимым. Мы планируем обратиться по данному факту нарушения трудового законодательства в прокуратуру, а также данный вопрос будет рассмотрен на заседании трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений - с привлечением генерального директора компании.

Более того, в региональном профсоюзном объединении намерены рассказать о нарушении законодательства главе региона. И принять меры к скорейшему восстановлению прав членов профсоюза - работников "Проектстрой",

- Мы понимаем, что в условиях пандемии такие отношения недопустимы. В прямом эфире Новгородского областного телевидения накануне Первой я затронул эту тему, жестко раскритиковал действия работодателя. В ближайшее время о ситуации в "Проектстрое" мы доложим губернатору Новгородской области. Надеемся также на помощь в решении этого вопроса от Центрального комитета профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов, - сообщил Василий Федосов.



Когда лечение хуже болезни

Сразу скажу, что коронавирус - опасная инфекция, которую нужно предупредить повышением иммунитета. Также следует избегать мест массового скопления народа, а если нет такой возможности - предохраняться масками. И, конечно, соблюдать правила гигиены, которыми нас пичкали в детстве: часто мыть руки, не тащить что ни попадя в рот. Особенно надо быть осторожными людям старшего возраста, поскольку инфекция становится спусковым крючком для обострения хронических болезней.

А теперь, когда ритуальные фразы сказаны, напомним, что 100 лет назад, в 1918 году, по миру прошелся "испанский грипп". Чтобы понимать масштаб - за первые 25 недель умерло 25 млн человек. А всего "испанкой" было заражено 550 млн - почти 30% населения Земли. Ею переболели император **Вильгельм II**, **Рузвельт** и **Вудро Вильсон**. От нее умерли **Свердлов** и **Пиромани**. И что? Мир содрогнулся, но не перестал существовать. От "испанки" остались таблички "рукопожатия отменяются". Кстати, в 2009 году от свиного гриппа - вызванного той же группой микроорганизмов, что и "испанка", - умерло примерно 14,5 тысячи. Много или мало? В мире ежегодно 450 млн человек заболевают пневмонией, 7 млн из них умирают.

Переходим в экономике. Какие предприятия в мире закрывают из-за пневмонии? Какие перевозки людей или товаров ограничиваются из-за нее? В 2018 году в России было больше миллиона ВИЧ-инфицированных, умерли 37 тысяч. Никаких содержательных (не ритуальных) переживаний по этому поводу со стороны органов власти или СМИ (за редким исключением) я не слышал. Никого не принуждали сидеть дома, носить с собой на смартфоне специальную программу для контроля передвижения. Перед входом в магазин никого не заставляли надевать презерватив, чтобы не заразить других людей. (Извините за жесткую шутку.)

К сожалению, люди болеют и умирают. Цель общества и государства должна заключаться в снижении смертности, хотя сделать это полностью - невозможно. Зато возможно пересмотреть процесс так называемой "оптимизации" здравоохранения. Потому что именно этот процесс позволил сократить число медицинских учреждений и койко-мест (еще полгода назад нам об этом рассказывали как о достижении). Зато можно возобновить работу предприятий и учреждений. И не рассказывать нам о том, что можно жить на МРОТ, выделяемый

государством на одного безработного или работника малого и среднего бизнеса. На МРОТ жить нельзя.

Хочу напомнить, что у нас в стране с зарплатами и рабочими местами и до коронавируса дело обстояло плохо. Изменить эту ситуацию собирались с помощью нацпроектов. Теперь ситуация усугублена падением цен на энергоносители и остановкой существенной части экономики. Значит ли это, что нас уже ожидает падение уровня доходов граждан по аналогии с кризисами 2008 - 2009 и 2014 - 2016 годов? Значит ли это, что в России сохранится та же политика в отношении доходов разных социальных групп? Вот только что президент Казахстана вроде бы анонсировал введение прогрессивной подоходной шкалы налогообложения. Что ж ему министр Силуанов не разъяснил, что бизнес "уйдет в тень"? Нам по Первому каналу - разъясняет, а казахам - не может...

А поскольку только что мы отпраздновали День Победы и по телевизору много говорили о том, что мы - наследники, то возникает еще пара вопросов. После Победы в войне тогдашняя власть начала восстанавливать разрушенное хозяйство и поднимать уровень жизни граждан. Так вот, переворачивая это на сегодняшний день, хотелось бы узнать, как в ходе по-

бед над инфекцией будут восстановлены экономика и доходы работников? Образно говоря, когда "отменяют карточки на хлеб" и "снижат цены в магазинах"? А то получается, что наследники Победы - все россияне, но у одних растут цены и налоги, а у других - место в списке "Форбс".

Пора открывать окна в квартирах и экономику. Нельзя, чтобы лекарство от болезни было хуже болезни. А сейчас, блокируя работу предприятий, людей лишают и так небольшого заработка, а страну - бюджетных доходов. Так не может происходить - и не то чтобы вечно, но даже еще месяц-два. Люди и экономика этого не выдержат.

P.S. Написал я этот текст и отправил его литредактору. А уже через час выступил президент и частично ответил на вопросы. Предложенные им меры я всячески поддерживаю. Но ограничиться только ими не должно. Потому что даже в оптимальном варианте они лишь помогут остаться на плаву части предприятий и части граждан, в основном тем, кто с малолетними детьми. Но "на плаву" в данном случае означает на уровне "поддержания штанов", не развития. А без развития, основанного на прямой финансовой помощи государства, не будет и роста доходов. Перспектива по-прежнему неясна.



ПОЧТА РОССИИ

Внимание!

Читатели, оформляющие подписку в почтовых отделениях связи, -

ПОДПИСКА

НА 2-е ПОЛУГОДИЕ 2020 г.
ОФОРМЛЯЕТСЯ
ДО 20 ИЮНЯ 2020 г.

Индексы:

Газета "Солидарность"
(П3806 - каталог "ПОЧТА РОССИИ",
50143 - каталог "ПРЕССА РОССИИ")
"Профсоюзный журнал"
(ПА543 - каталог "ПОЧТА РОССИИ")

Если нет возможности до 20 июня 2020 г. посетить почтовое отделение, то звоните: 8 800-777-8426 - или пишите: sales@solidarnost.org

Павел ОСИПОВ,
специальный корреспондент



На рубле-вертолете

Депутаты рассказывают, стоит ли в период пандемии раздавать деньги населению

Во всем мире обсуждается, как должны государства поддерживать граждан в период эпидемии. Где-то, как в США или Германии, всем раздают по энной сумме. Где-то, как в Белоруссии или Швеции, одобряют прогулки по коровьим пастбищам на тракторах и шопинг в торговых центрах. А Госдума РФ приняла два "противоэпидемических" пакета законов. Но вопросы к властям остались: будут ли раздавать деньги населению? Отменят ли налоги для бизнеса?.. За ответами "Солидарность" обратилась к членам думского комитета по труду, социальной политике и делам ветеранов.

Михаил ТАРАСЕНКО, первый зампред комитета Госдумы по труду ("ЕР"):



- Государству надо забыть о платежах предприятий в бюджеты за этот непростой период нерабочих дней, когда, выполняя решения власти, предприятия не работали, но выплачивали зарплаты, поддерживая работников. Полагаю, что у депутатов будет возможность поправить принятые нормы и откорректировать политику Минфина.

Также не могу не отметить, что разделение молодых семей по критериям дохода на одного члена семьи и принятие на основании этих данных решений о господдержке ни к чему, кроме как к поощрению "серых" зарплат, не приведет. А у нас и так до трети занятых - полностью или частично в "серой" зоне. Одно администрирование этих платежей потребует, на мой взгляд, больше средств, чем пресловутая экономия на разделении населения на "богатых и бедных". Ведь у нас основная масса бедных - как раз молодые семьи с детьми. Вот правильное было принято решение, например, о горячем питании для школьников - без разделения по категориям достатка. Необходимо учитывать этот обеспокоенный с позиции экономики и нравственности подход и при принятии других социальных решений.

Валентина КАБАНОВА, зампред комитета ГД по труду ("ЕР"):



- Сейчас многие остались без работы, в том числе самозанятые, многодетные семьи, матери-одиночки... А МРОТ не позволяет содержать себя и ребенка на достойном уровне. Так что государство должно пересмотреть все свои разработки, чтобы не увеличивать число безработных, а сохранить рабочие места.

Но я против того, чтобы деньги раздавать всем. Их надо раздавать только тем, кто крайне нуждается: ветеранам труда, пенсионерам, многодетным семьям, тем, кто остался сейчас без работы. Вот им надо помогать точно. И хотя президент уже принял решение о дополнительной поддержке семей, этой суммы, на мой

взгляд, недостаточно. Нелишне еще раз их поддержать. Идут разговоры о введении каких-то карточек... Но лучше, конечно, деньгами, чтобы каждый мог определиться, что ему нужнее.

Я знаю, что в некоторых странах гражданам выдаются некие суммы. Думаю, что в сравнении с зарплатами и расходами на жизнь в тех государствах это не очень большие деньги. Выдают их вне зависимости от социального положения граждан, насколько я знаю из новостей. А у нас сегодня люди нуждаются все-таки больше в адресной помощи.

Олег ШЕИН, член комитета ГД по труду ("Справедливая Россия"):



- Получается примерно такая картина: есть некие "белые люди", которые все это заработали, и они сверху, "с вертолета", кидают деньги, как когда-то фараоны, в толпу, которая сама не заработала ничего, но почему-то на это претендует. Но такой подход - он нечестоплотный, и он совершенно не отражает реальных взаимосвязей в обществе. Потому что те, кто считает, что "сидит в вертолете", это люди, которые, очевидно, живут на шее у реально работающего класса.

И еще одно: модель адресности отсекает львиную долю бедных от государственной социальной поддержки. Потому что людей ставят в положение, когда надо доказать, что они бедные: собрать справки, бумаги... Самый яркий пример - история с пособием по безработице. Путин сказал в поручении правительству: выплачивайте пособие всем, кто встал на биржу труда после 1 марта. А в постановлении правительства появилось два условия: первое - встал на биржу после 1 марта, второе - потерял работу после 1 марта. И масса реальных работяг (в отличие от деятелей Минфина), которые потеряли заработок и которым нечем кормить своих детей, были отправлены на издевательское пособие в размере полутора тысяч рублей в месяц. В месяц!

В этом контексте показательно, что нынешний кризис резко сократил так называемую адресность - от нее [исполнительные власти] были вынуждены отказываться. Вот хотя бы истории с выплатами тем, кто обладает правом на материнский капитал. Там сказали, не придираясь к бумагам: есть ребенок до трех лет - получайте господдержку. Или автоматическое продление коммунальных субсидий - оно тоже было внезапным. И это было сделано абсолютно правильно.

Адресность идеологически является основой для таких вещей, как отмена общего бесплатного образования, доступной медицины... Вот вы бедный? - Мы вам поможем! А не докажете, что бедный, так у вас и не будет ничего... Вместо этой системы я бы предложил отменить "регуляторную гильотину" в отношении работающих людей. А то много разговоров о том, чтобы отменить регуляторную гильотину для бизнеса. Но в отношении работающих людей, которые потеряли средства к существованию, наоборот - появляются дополнительные условия и требования.

[В вопросе, кому давать деньги - наемным работникам или их нанимателям] особых противоречий нет. Вопрос в деталях. Вот что решил президент? Можно относиться плохо к нему или хорошо, но - было сказано: давайте дадим пособие на уровне МРОТ, чтобы людям было на что прожить. Это сказал Путин. Другое дело, что это не исполнено. Но прозвучало на уровне некоего идеологического тезиса, и даже было правительственное поручение... которое правительство не выполнило.

Светлана БЕССАРАБ, член комитета ГД по труду ("ЕР"):



- В этой ситуации каждый потеряет какой-либо доход. Кто-то может перенести это спокойно, а для кого-то это невосполнимая потеря. Но я против того, чтобы каждому из нас выплачивали какую-то сумму просто потому, что мы находимся в самоизоляции. Есть же люди, которые вообще не нуждаются в пособии, они его даже не заметят. Думаю, надо установить критерии для выплаты гражданам пособия и выплачивать тем, кто действительно нуждается. Нужна адресная помощь. И подходить к этому вопросу надо с уже имеющимися законодательными критериями: если в семье доход меньше двух МРОТ на человека, семья, наверное, нуждается. А если бы мы платили в двойном размере особо нуждающимся семьям, то помощь была бы более ощутимой.

Для таких арифметических подсчетов нужно понимать, сколько времени мы будем находиться на самоизоляции.

Можно предположить, что осенью нам снова понадобятся средства. Можно, конечно, сейчас все раздать, а потом сказать: мы все раздали, денег нет... Россия - это большая семья, и надо понимать, что этот наш общий кошелек - он на всё. И на здравоохранение, и на образование, и на строительство, и на обеспечение наших детей самыми необходимыми товарами. То есть, на мой взгляд, что-то нужно отложить [на черный день]. Но для этого надо понимать, сколько нам понадобится денег и на какой период.

Государство обязано помогать тем, кто остался без работы не по своей вине. И оно сейчас такую помощь оказывает. Но мы же понимаем, что далеко не каждый работодатель сможет, например, к окончанию второго месяца (если потребуется) содержать своих работников. Между прочим, сейчас до 30% граждан жалуются на то, что некоторые работодатели под тем или иным предлогом не выплачивают заработную плату. Вот в этом, в том числе, случае государство должно помогать гражданам.

Ярослав НИЛОВ, председатель комитета Госдумы по труду (ЛДПР):



- Принятых в России мер явно недостаточно. За образец адресной помощи гражданам надо брать решения в странах Европы и в США. Адресная помощь действительно нужна отдельным группам граждан - тем, кто потерял доход и попал в крайне сложную ситуацию, самозанятым, индивидуальным предпринимателям, малому и среднему бизнесу. И малоимущим - исходя из расчета подушевого дохода. И безработным, в том числе тем, кто был таковым еще до 1 марта, но пособия в размере МРОТ не получает, - дайте им пособие, но только всем одинаково! Мы, комитет, обращались к премьер-министру Михаилу Мишустину с тем, чтобы соответствующее постановление правительства в этой части было пересмотрено - чтобы людей не делили на тех, кто стал безработным до 1 марта и после. Эту же позицию поддерживает и ФНПР, кстати.

Деньги надо давать, но заранее проанализировать последствия обратного действия (что будет, если государство денег не даст). Надо понять, сколько может быть потрачено, расставить приоритеты и определить условия оказания помощи. Поддержка должна быть адресной, с четкими критериями, чтобы помощь не получали богатые люди, в ней не нуждающиеся. И чтобы в список "экономикообразующих" не входили компании, занимающиеся букмекерством или продающие дорогую брендовую одежду.

Александр САФОНОВ,
д. э. н., профессор Финансового университета

Осознать и действовать

Пандемия - это не только про здравоохранение, это и про занятость. За месяц с небольшим динамика даже регистрируемой безработицы оказалась впечатляющей.

НОМЕР ПЕРВЫЙ - ЗАНЯТОСТЬ И ЗАРАБОТКИ

Рост безработицы в этом году вдвое - со скромных 700 тыс. человек (конец марта) до 1,4 млн к 10 мая. И это только те, кто смог пробиться через бюрократический заслон, существующий не один год. Система не пустила в число "счастливчиков" граждан, работавших и живущих вне места своей постоянной регистрации, не сумевших собрать требуемый комплект документов. А если б пустила - цифра была бы ощутимо больше.

Если вспомнить кризис 2008 - 2009 годов, то, по данным Росстата, к началу февраля-2009 общая численность безработных была 6,1 млн человек (8,1% экономически активного населения). А официально регистрируемая безработица достигла 1,7 млн (пособия получали 1,4 млн) - только около 28% из безработных смогли оформить этот статус. (Предположив, что те же пропорции сохранились и сейчас, можно оценить безработицу на уровне не ниже 5 млн человек.)

В мае 2009 года численность регистрируемых безработных была еще

выше - 2,2 млн человек. А число работников, находившихся в простое по вине администрации, занятых неполное рабочее время, а также тех, кому были предоставлены административные отпуска, в тот период превышало 1,2 млн.

По данным Центра стратегических разработок за апрель-2020, 29% из числа опрошенных компаний отправили работников в неоплачиваемые отпуска. И это очень значимые цифры.

Кризис бьет не только по рабочим местам - прежде всего по уровню оплаты труда. Опять несколько сравнительных цифр из истории. В мае-2008, по данным компании HeadHunter, зарплата не выплачивалась вовремя в 58% компаний. В основном на малых предприятиях (69%), на крупных - реже (34%).

Текущая ситуация на рынке труда сложнее. Во-первых, сокращение персонала касается практически всех отраслей. Во-вторых, одномоментный карантин и приостановка работы очень многих компаний сократили возможность применить такой испытанный метод смягчения экономических шоков для рынка труда, как частичная занятость и частичная оплата труда. У многих малых и средних предприятий просто не было на такой случай резервов. В-третьих, неопределенность будущего заставляет бизнес пересматривать зарплатные программы. А это плохой задел на год.

Короче, надо серьезно думать над восстановлением занятости.

С ЧЕГО НАЧАТЬ

Что же можно и нужно сделать в столь непростых условиях?

Перво-наперво осознать, что традиционные малоэффективные методы - помощь в создании ИП (малого бизнеса) для безработных - пустая трата денег и времени. Поскольку доходы у населения просели очень резко, найти покупателя будет архисложно. Переобучать персонал можно, но на кого? Сегодня спрос на специалистов очень слабый и не балует разнообразием вакансий. Организовывать общественные работы - мера краткосрочная, а при нехватке средств у муниципалитетов и труднореализуемая. Тут нужен общегосударственный и стратегический подход.

Какая отрасль может стать локомотивом? Мне кажется - только строительство. Строительство муниципального жилья. Это тема долгоиграющая и многогранная. До сих пор не решены вопросы расселения ветхого жилья, обеспечения квадратными метрами молодых семей, особенно многодетных.

Есть масса проблем с коммуникациями, требующими не латания дыр, а полной модернизации. В совокупности это могло бы привести и к обновлению

жилищного фонда, и к стимулированию рождаемости, и к экономии на будущих расходах на содержание жилищного фонда. А строительство и ЖКХ потянут за собой и металлургию, и производство стройматериалов, и машиностроение. Причем все эти отрасли локализованы внутри страны, значит, деньги начнут крутиться внутри России, не подогревая курсы валютные манипуляции.

Строительство жилья - это одновременно и обеспечение граждан современными средствами коммуникаций (интернет, мобильная связь). А еще - задел будущего спроса на мебель и бытовую технику.

Позже, после стабилизации экономики и доходов, можно начать программу постепенной передачи муниципальных квартир в собственность на условиях беспроцентного выкупа или бесплатно отдельным категориям граждан.

Есть еще и национальный автопром. Вспомним, что в значительной мере рост промышленного могущества США связан именно с автомобильной промышленностью. Нам тоже надо взять за основу эту отрасль и помочь гражданам субсидированием кредитов на покупку авто российской сборки. Это даст отрасли продышаться и начать стремительный рост. Что означает тот же спрос на металл, пластик, ткань, бензин...

Ну, а вокруг этих отраслей закрутится и все остальное.



Илья СМЕРНОВ

Это ты будешь меньше есть!

Из ЦБ поступил донос на Глазьева-злодея: просят "рассмотреть целесообразность проработки оптимизации коммуникационной деятельности" Сергея Юрьевича. В переводе с бюрократического волапука на русский: не пора ли заткнуть ему рот.

Что же он сказал такого нецензурного? Неужели требовал вернуть Крым и легализовать наркотики? Хуже. Его кощунственная идея: обложить валютные спекуляции налогом хотя бы в одну сотую (0,01%) процента.

Побочное действие коронавируса - публикации на тему, что нас ждет "в шесть часов вечера после войны". Умозрительные конструкции, в которых общество меняется через осмысление печального опыта на фоне оскудения ресурсов. Но лучше было бы взять за основу анекдот про мужика, который пришел к семье с печальной новостью: его лишили премии.

- Папа, неужели теперь ты будешь меньше пить?
- Нет, это ты будешь меньше есть.

Никакого пессимизма, помилуй Бог. Мировая элита оказалась лучше, чем я о ней думал. В большинстве своем (за немногими исключениями вроде Швеции, привет любителям тамошнего "социализма") она не пошла до конца по пути, который называют "социал-дарвинистским", всуе поминая великого ученого.

"Дискутировать с практическими врачами на тему коронавируса и принимаемых против него мер - дело гиблое. Мозг любого клинициста устроен таким образом, чтобы попытаться вылечить ВСЕХ, каждого больно-

го. Для него за каждой единицей в массиве семизначных показателей смертности - конкретная жизнь..."

А надо "цинично и беспристрастно оперировать с обезличенными цифрами большого порядка".

Такая вот нравственная философия из журнала с характерным названием "Сноб". В начале эпидемии многие правительства руководствовались подобными идеями, но передумали и ввели, пусть с опозданием, реальные меры против заразы. Не берусь судить о мотивах, я им не духовник. То ли пожалели подданных, то ли испугались развала социальных институтов, включая собственную власть: ведь у солдат и полицейских тоже есть родители. Даже если сработал инстинкт самосохранения - уже хорошо: хоть что-то живое, не оцифрованное.

Вопрос, на сколько его хватит. В поисках ответа я бы ориентировался не на собственные представления о разуме и справедливости, а на источники, в которых зафиксирована для вечности стратегия правящего класса.

В.В. Путин, 2012 г.: "Нам нужна целая система мер по деофшоризации нашей экономики. Поручаю правительству внести соответствующие комплексные предложения".

Сказано - сделано. 2020. Речь по случаю коронавируса:

"Все выплаты доходов... уходящие из России за рубеж, в офшорные юрисдикции, должны облагаться адекватным налогом. Сейчас две трети таких средств,

а по сути это доходы конкретных физических лиц, в результате разного рода схем так называемой оптимизации облагаются реальной ставкой налога лишь в 2 процента. Тогда как граждане даже с небольших зарплат платят подоходный налог в 13 процентов".

Т.е. "деофшоризация" состояла в том, что для офшоров установили льготное налогообложение в ШЕСТЬ С ПОЛОВИНОЙ раз меньше обычного.

Зеркальное отражение истории с пенсиями: "Я как раз против того, чтобы поднимать пенсионный возраст. И повторяю - пока я Президент, это решение не будет принято". Потом - сами знаете что.

Непоследовательность? Безответственность? Или наоборот, четкий и последовательный классовый подход?

Есть ли основания надеяться, что при полупустом бюджете он изменится? Конечно-конечно. Ведь именно глава налогового ведомства стал премьер-министром. И выводы из нынешней эпидемии сделаны: она в самом разгаре, а начальство уже готовится к следующей.

Новость от 25 апреля: закрыли Центр внелегочного туберкулеза в Балашихе. Это же не валютные спекуляции, чтобы нельзя было трогать. А помещение пригодится под развлекательный центр. Если завтра резистентная форма туберкулеза прорвется сквозь благостную отчетность Минздрава, нам покажут по ТВ пафосный репортаж: как гастарбайтеры соорудили за три недели в чистом поле больницу. А лечить будут гинекологи и стоматологи после 36-часовых курсов переподготовки.

профсоюзная инфографика

БОЛЬНИЦ МЕНЬШЕ БОЛЕЗНЕЙ БОЛЬШЕ

Пандемия проверяет на прочность систему здравоохранения в России, и уже сейчас оснований для оптимизма мало - как и средств защиты, медиков, коек, тестов... Система здравоохранения начала разрушаться давно - об этом говорят не только субъективные ощущения, но и сухие цифры. Сначала оптимизация, которая проходила с 2000 года, затем реформа с 2010-го, которую уже признали провальной даже на высшем уровне власти, - все это изрядно потрепало медицину. "Солидарность" изучила динамику основных параметров системы здравоохранения за последние два десятка лет.

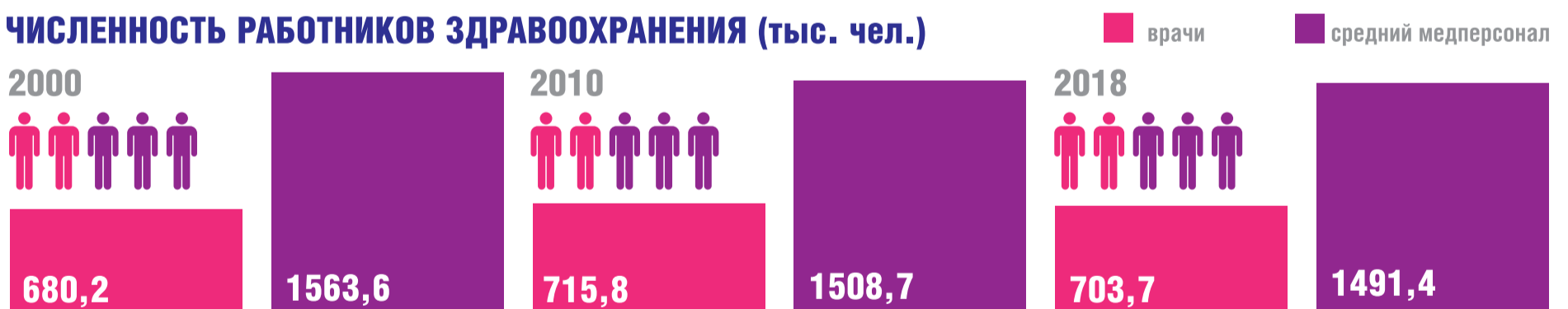
ИЗМЕНЕНИЕ КОЛИЧЕСТВА МЕДИЦИНСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ



ИЗМЕНЕНИЕ КОЛИЧЕСТВА БОЛЬНИЧНЫХ КОЕК



ЧИСЛЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ (тыс. чел.)



СОСТОЯНИЕ ЗДОРОВЬЯ НАСЕЛЕНИЯ

Болезни населения (впервые диагностированные) по основным классам причин

РОСТ

8%

Болезни (количество на 1000 чел.)

РОСТ

7%



Помним каждого

Столичные профсоюзы проводят акцию памяти в честь юбилея Победы

Московская Федерация профсоюзов в преддверии 75-летия Великой Победы запустила уникальный онлайн-проект. Профактивисты столицы сами по крупицам собирают историю героических подвигов своих близких - и на фронтах Великой Отечественной, и в тылу. Проект открыт на официальном сайте МФП и доступен в течение всего года.

Вынужденные ограничения - не причина опускать руки, а повод находить новые способы действовать. Пустота - только на улицах и площадях, и то временно, а чувством благодарности и гордости сердца полны навсегда. Профактивисты со всей страны ищут и находят пути, чтобы выразить свою солидарность и 1 Мая, и 9 Мая, и в любой другой день.

Но про 9 Мая - разговор особый.

На официальном сайте московских профсоюзов www.mtuf.ru к юбилею Победы открылся специальный раздел. У него два направления, освещающих героические подвиги защитников Отечества: на полях сражений и в трудовом тылу. Расскажем по порядку.

ГЕРОИ ВОЙНЫ

Каждый год Московская Федерация профсоюзов, горкомы отраслевых профсоюзов, профактивисты с энтузиазмом присоединяются к массовому шествию "Бессмертный полк". На этот раз эпидемия нарушила планы - но не традицию. А планы можно и скорректировать. Так родилась идея запустить проект "Бессмертный полк" онлайн.

- В шествии "Бессмертного полка" ежегодно участвовали десятки тысяч членов столичных профсоюзных организаций. Но эпидемия внесла свои коррективы, и "Бессмертный полк" в этом году проходит в онлайн-режиме, - пояснил председатель МФП **Михаил Антонцев**. - Виртуальная колонна московских профсоюзов - ответ на вызовы времени. В год 75-летия Великой Победы память о тех, кто огромной ценой добывал ее, не должна оставаться только в семейных архивах профсоюзных активистов. В каждой семье 9 Мая будут вспоминать и чествовать своих героев, и мы хотим, чтобы эта память стала общим достоянием.

На страницах памятного раздела сайта - имена и портреты героев войны, информация о них: где служили, какие награды получили, как сложилась мирная жизнь. И обязательно - данные о ныне живущих родственниках, приславших материалы.

К акции присоединились все членские организации МФП. Люди на протяжении месяца присылали фотографии родственников, биографию, историю боевого пути. Как признаются многие из участников,



Вся страна работала на Победу. Например, фабрика "Парижская коммуна" (фото справа) снабжала армию сапогами и специальными туфлями для госпиталей. Мужчины ушли на фронт, а их заменили в цехах подростки и женщины, которые ускоренными методами освоили новую профессию

проект заставил их поднять семейные альбомы, позвонить родным. Информацию собирали буквально по крупицам, по всей стране. Кому-то сканы фотографий присылали даже с далекого Сахалина.

В виртуальном "Бессмертном полку" Московской Федерации профсоюзов уже около 300 портретов защитников Родины. Влиться в проект члены столичных профсоюзов могут и сейчас. В рубрике сайта для этого есть форма обратной связи.

- Это [память о героях] - наша гордость, наше главное богатство и достояние. Мы гордимся, что наши предки героическим подвигом, ценой собственной жизни отстаивали нашу Родину! - говорит одна из участниц проекта, председатель окружного совета Северного АО Москвы **Наталья Павлова**.

ГЕРОИ ТРУДА

Другой раздел юбилейного виртуального проекта посвящен трудовым подвигам, которые совершались в годы войны на московских заводах и фабриках.

В столице много предприятий, труженики которых внесли огромный вклад в Победу. Сегодня на этих легендарных заводах работают потомки героев тех лет. Председатели же и активисты первичных профсоюзных организаций собирают данные о героическом прошлом предприятий в архивах и присылают на сайт МФП.

Это рассказы о том, как мирные производственные срочно перестраивались на военный лад, как фабричные и заводские профкомы организовывали труд и



заботились о жизни рабочих, как ударными темпами рабочие осваивали новое ремесло и затем трудились сутками напролет, вкладывая все мастерство, отдавая своему делу все силы.

В почетном списке на сайте - Московское машиностроительное предприятие им. В.В. Чернышева, конструкторское бюро точного машиностроения им. А.Э. Нудельмана, трубный завод "Филит", АО "Научно-производственное предприятие "Дельта", обувная фабрика "Парижская коммуна", кондитерская фабрика "Красный Октябрь", больница № 29 им. Н.Э. Баумана... Этот перечень пополняется и другими славными предприятиями.

Отметим также, что у МФП есть свой музей, который свято хранит память об истории профсоюзного движения. В его коллекции - документы и экспонаты, связанные с Великой Отечественной войной, с подвигами на фронтах и в тылу.

Директор музея **Александр Гайдамака** передал в редакцию материалы, рассказывающие о работе профсоюзных организаций в годы войны.

А работа эта была масштабная и невероятно сложная. С самого начала войны профсоюзы занимались эвакуацией целых предприятий и миллионов

рабочих и их семей в восточные районы страны, помогали в обустройстве, налаживали производственную жизнь в новых условиях. С июля 1941 года Совет по эвакуации возглавил председатель ВЦСПС **Николай Шверник**.

За считанные месяцы, недели и даже дни производственная карта Советского Союза изменилась неузнаваемо.

Уже к концу 1941 года на новых местах действовали заводы и фабрики. В тыловых районах было размещено 747 производств, подведомственных различным наркоматам. Из Москвы и Московской области вывели 498 предприятий. Вместе с промышленными объектами эвакуировали до 30 - 40% рабочих, инженеров и техников. К концу ноября 1941-го число тех, кого эвакуировали из столицы, достигло уже двух миллионов человек.

В марте 1942 года начался рост валовой промышленной продукции в стране, а к ноябрю 1942-го наша армия получила значительный перевес над силами Германии и ее союзников по количеству всех основных видов вооружения.

Подвиги военных лет - не забыть. И проект МФП вносит свой вклад в эту память.

Профсоюзные страховки от инфекции

В вопросах страхования работников от коронавируса профсоюзы опередили правительство

Многие не могут трудиться удаленно и при выполнении служебных обязанностей рискуют заразиться коронавирусом. Справедливо, чтобы в таком случае работники получили достойную компенсацию. Пока правительство решает, как застраховать медиков, профсоюзы продумывают варианты страхования для уязвимых категорий работников из других отраслей. И некоторых случаях - берут все расходы на себя.

Полина САМОЙЛОВА
samoilova@solidarnost.org

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ РИСК

Медицинские работники при выполнении служебных обязанностей могут подхватить новую коронавирусную инфекцию. Для них это - профессиональный риск. Следовательно, встает вопрос о страховании их жизни и здоровья. Правительство собирается проработать соответствующий механизм, а профсоюз работников здравоохранения не только, что называется, держит руку на пульсе, но и оказывает реальную помощь.

Марина КРАСНОРУЦКАЯ,
заведомом правовой и социальной
защиты профсоюза работников
здравоохранения РФ:

- Тема эта очень актуальна, и многие наши областные объединения над ней плотно работают: Башкирия, Тверская область, Санкт-Петербург, Рязанская область. Однако сейчас ситуация может измениться и со стороны правительства. Президент поручил Роструду и Фонду социального страхования предоставить врачам, задействованным в борьбе с новой коронавирусной инфекцией, страховые гарантии, аналогичные страховым гарантиям военнослужащих. Так, в случае смерти военного его семья получает 2 млн рублей, а в случае инвалидности - от 500 тыс. до 1,5 млн рублей в зависимости от группы. Поручение президента следует выполнить до 25 апреля, и уже на этой неделе мы должны узнать результат работы ведомств. Кроме того, Роструд направил письмо в ФСС, в котором сообщил, что случаи заражения медработника COVID-19 при исполнении им трудовых обязанностей можно приравнять к производственной травме или профзаболеванию.

Отметим, что Минфин намерен направить 3,2 млрд рублей из Резервного фонда правительства в ФСС на страховые выплаты.

ЗА СЧЕТ ПРОФСОЮЗОВ

Иногда профсоюзные организации сами страхуют своих членов. Так, первички ГБУЗ ЛО "Гатчинская клиническая межрайонная больница" и СПб ГБУЗ "Городская стоматологическая поликлиника № 33" сделали это за счет средств профсоюзного бюджета. Страховка распространяется на случаи инфицирования, в том числе и COVID-19.

- Для медработников Гатчинской больницы страховая сумма на случай инфекционного заболевания, требующего госпитализации на пять и более дней, составит 100 тыс. рублей. А если, не дай бог, заразившийся медработник умрет, его семья получит 1 млн рублей по страховке, - рассказала прессе председатель территориальной организации профсоюза работников здравоохранения РФ, председатель оперативного штаба при теркоме профсоюза по контролю и мониторингу за ситуацией с коронавирусной инфекцией **Людмила Гольдина**.

Взяла на себя расходы и первичка ПАО "Акрон" (Великий Новгород):

- Предварительно изучив рынок страхования, мы сами приняли решение об организации профсоюзной страховки, - сообщил "Солидарности" председатель первички **Станислав Мельников**. - В нашей первичной профорганизации на учете состоят работники ООО "Медицинский центр "Акрон" и медицинский персонал санатория-профилактория (всего более 100 членов профсоюза). В условиях пандемии COVID-19 медики рискуют заразиться: они ведут осмотр, отбирают пробы, участвуют в профилактических мероприятиях на производстве. Профком решил, что в случае обнаружения COVID-19 у медицинского работника - члена профсоюза пострадавшему будет оказана помощь в размере 30 тыс. рублей. Уверены, что в этот непростой период поддержка медработникам своевременна и необходима.

Застраховали в Новгородской области также работников скорой помощи и инфекционных отделений.

- Это не только наша идея. В этом вопросе даже правительство области обратилось к нам за помощью, - говорит **Василий Федосов**, председатель Новгородской областной федерации профсоюзов. - Мы пошли навстречу и рассмотрели в первую очередь тех, у кого самый высокий риск инфицироваться при выполнении служебных обязанностей. Это работники "скорой" и инфекционных отделений. Составили список, их оказалось около 200. Застраховали на 150 тыс. рублей каждого. Страховой компании заплатили около 130 тыс. рублей, расходы на себя взяли пополам федерация профсоюзов и обком профсоюза работников здравоохранения. Эти работники уже застрахованы, причем независимо от членства в профсоюзе. Но сейчас у нас идет речь о расширении программы страхования. В частности, с обкомом профсоюза работников связи мы обсуждаем страховку почтальонов и тех, кто трудится в отделениях связи. У них много контактов

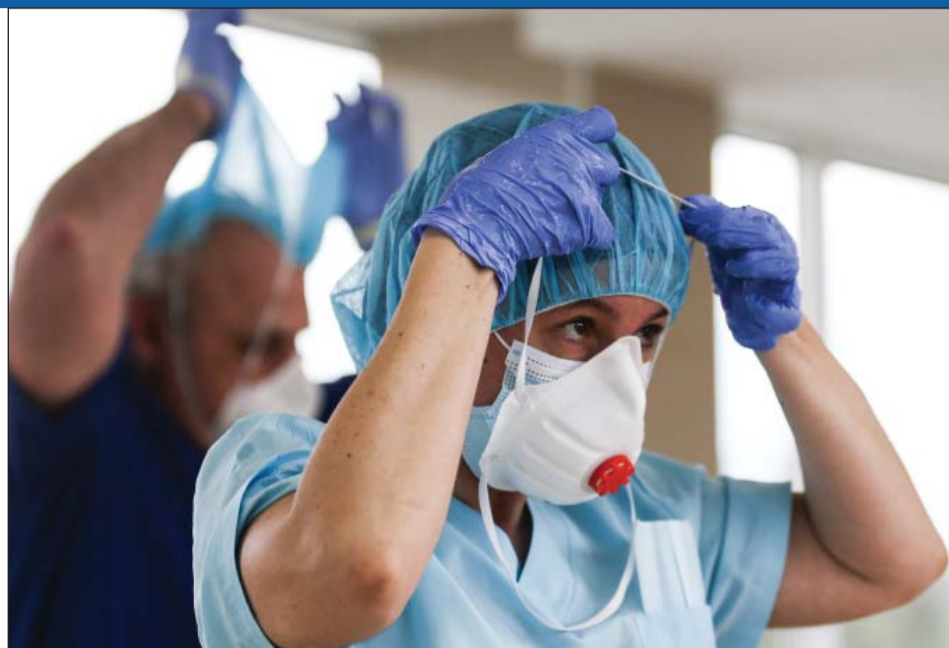


Фото: Сергей Бобылев/ТАСС

с людьми и тоже высокий риск заразиться. Сейчас составляется список работников. Но в этом случае мы страховать будем только членов профсоюза, и средства выделят федерация профсоюзов, обком профсоюза работников связи и первички.

КТО БУДЕТ ПЛАТИТЬ?

Страхование нередко означает, что придется выложить из кармана круглую сумму. И когда требуется значительный объем финансирования, вопрос нередко висит в воздухе. Особенно если риск так высок, как при пандемии. Но и в этом случае профсоюзы не опускают руки.

**Вячеслав ГРЕК, председатель
Тверского областного комитета
профсоюза работников
здравоохранения:**

- У нас в области профсоюз уже занимался темой страховок. К примеру, в двух лечебных учреждениях у нас действует страхование профессиональной ответственности. Но страховки от коронавируса не было. Мы долго выбирали варианты, однако большинство страховых компаний отказываются выполнять свои обязательства в случае ЧП. Такая приписка мелкими буквами в договоре - все договоры перестают иметь юридическую значимость. Единственный вариант, который мы нашли, это "Альфа-страхование", они не отказываются от обязательств в любом случае.

Для немедицинских работников там стандартные условия. Стоимость полиса может быть 2,5 тыс. и 10 тыс. рублей. В случае инфицирования - возмещают 20, 50 и 100 тыс. соответственно. Если вдруг умирает человек, не дай бог, выплата - миллион рублей. Но это для немедицинских работников. Для медицинских - еще общаемся, обговариваем условия. Сейчас прислали предложение: человека страхуют на 300 тыс. рублей. Если он инфицировался, 15% компенсация от суммы. Если смертельный случай - 100% компенсации. Не определились со стоимостью полиса. И к тому же есть ряд условий.

Теперь мы обратились к губернатору и в местный минздрав. Нужно решить, кто будет оплачивать эти страховки - учреждение или областные власти. Пока ответов от них нет. Ну и к тому же мы обратились в местный фонд социального страхования и договорились, что если заражение случилось на работе, это будет рассматриваться как профессиональное заболевание. Больше никаких региональных программ пока нет, только федеральные гарантии. Хотя в некоторых регионах губернаторы пытаются сделать региональные программы.

НА ЖЕЛЕЗНОЙ ДОРОГЕ

Не только в сфере здравоохранения профсоюз ставит вопрос о страховках на случай заражения коронавирусом. Застраховаться предлагает работникам и Роспрофжел. Компания выбрана та же, что и в Тверской области, условия те же: полис может стоить 2,5 тыс. и 10 тыс. рублей. Возмещение в случае инфицирования - 20, 50 и 100 тыс. рублей соответственно. В случае смерти семье выплатят 1 млн рублей за вычетом ранее переведенной суммы.

**Сергей ШАБОЛДИН, руководитель
департамента социального
развития Российского профсоюза
железнодорожников и транспортных
строителей:**

- Члены нашего профсоюза сейчас подвергаются опасности заражения коронавирусом. В первую очередь это медицинские работники в ведомственных учреждениях здравоохранения, волонтеры, кассиры, проводники. Значительную часть коллектива невозможно перевести на удаленный труд. Поэтому встал вопрос о страховании от риска заразиться COVID-19. С "Альфа-страхованием" мы уже работали, компания хорошо себя зарекомендовала, а предлагаемая страховка, на наш взгляд, удачная. Какой-либо статистики о том, сколько людей решило застраховаться, мы не ведем. Это не наша задача. Наша задача - информировать людей через наш сайт и рассылать сведения через членские организации профсоюза.

Конфликты: “горячие” и “холодные”

Как трудовые споры развиваются в условиях эпидемии

В период пандемии работа многих производств и организаций приостановлена. В подоплеку летаргического сна ушли и суды, заседания которых переносятся или отменяются. “Солидарность” выяснила, что в нынешних условиях происходит с трудовыми конфликтами, развивавшимися в последние перед эпидемией месяцы.

Александр КЛЯШТОРИН
klyashtorin@solidarnost.org

ВАГОН ПРЕТЕНЗИЙ

Даже в условиях эпидемии и при множестве проблем, связанных с распространением коронавирусной инфекции, на Тихвинском вагоностроительном заводе продолжается давление на профорганизацию. Об этом “Солидарности” рассказал председатель территориальной организации Российского профсоюза работников промышленности **Алексей Вышегородцев**. По его словам, на прошлой неделе председателю профкома предприятия через службу доставки принесли больше тысячи заявлений о выходе из профсоюза. Самого же предпрофкома руководство уведомило, что его заработок будет урезан до минимального по региону.

- Мы надеялись, что из-за пандемии будет некоторый мораторий на давление и вывод людей из профсоюза. Но, как выяснилось, кому коронавирус - война, а кому - мать родна. Администрация предприятия, несмотря на наши обращения, не считает нужным работать над урегулированием конфликта, - сообщил профлидер.

В теркоме профсоюза удивлены, что в столь сложных условиях реальной помощи не удается добиться и от контролирующих органов. Так, региональная проку-

ратура, куда была направлена жалоба о давлении на членов профсоюза и дискриминации по принадлежности к общественной организации, вместо выездной проверки и сбора доказательств предпочла провести удаленный опрос указанных в письме работников. Причем сделала это крайне оригинальным способом:

- Прикрываясь толстым, теплым одеялом коронавируса, прокуратура прислала на завод некий опросник. Ребятам пригласили в заводскую службу безопасности и говорят: “Ну, пишите, как вы там выходили из профсоюза?” Они, видимо, все под копирку и написали, - поясняет Вышегородцев.

А в госинспекции труда в Ленинградской области и вовсе сказали, что нарушение законодательства в части дискриминации по профсоюзному признаку - не в их компетенции. Вот, мол, будут обращения по охране труда - милости просим.

Как рассказывает председатель теркома, в этих условиях Тихвинский вагоностроительный завод хочет рассчитывать еще и на господдержку как системообразующее предприятие. Чего, с точки зрения Вышегородцева, допускать не следует - в силу антисоциальных действий работодателя по отношению к профорганизации и работникам в целом:

- Они не выполняют ни один документ соцпартнерства. Ни отраслевое соглашение, ни областное трехстороннее соглашение, ни коллективный договор! Я счи-

таю, что сейчас правительство должно поставить условия, кто может рассчитывать на господдержку. Непорядочный менеджмент необходимо лишить возможности рассчитывать на бюджетные средства. Хорошо бы такой прецедент появился в рамках Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

МХАТОВСКАЯ ПАУЗА

Последний год часть творческого коллектива МХАТа им. Горького находится в трудовом конфликте с художественным руководителем **Эдуардом Бояковым**. Сейчас театр закрыт в связи с ограничительными мерами из-за эпидемии. Актеры и другие сотрудники театра находятся дома на самоизоляции.

Как сообщила “Солидарности” **Лидия Фомина**, председатель Московской городской территориальной организации профсоюза работников культуры РФ, артисты, находясь на самоизоляции, получают выплаты в размере оклада, который составляет в среднем 25 - 30 тысяч рублей. Актер драмы **Дмитрий Корепин** по окончании больничного уволен с 26 марта. На 14 апреля было назначено судебное заседание по иску Корепина к МХАТу. На рассмотрении в Пресненском суде Москвы находится также апелляционный иск артистов, которым ранее было отказано в удовлетворении требований предоставить работу, отменить дискриминацию и взыскать ежегодную премию.

АТЛАСНЫЙ УЗЕЛ

Московское предприятие ФГУП “НТЦ “Атлас” (входит в структуру госкорпорации “Ростех”. - А.К.), профком которо-

го также отмечал попытки давления на профсоюзных активистов со стороны администрации, не работает в период самоизоляции. О ситуации на производстве, а также продолжении затяжного конфликта между профорганизацией и работодателем “Солидарности” рассказала председатель профкома **Антонина Желтова**.

- На самом предприятии осталось работать человек сорок, и некоторые работают на удаленке. В плане профсоюзного конфликта последнее - массовый выход из членов профсоюза работников одного из подразделений после публикации статьи (материал “Шершавая изнанка “Атласа” вышел в “Солидарности” в марте). Причем в подразделении было 98% членство в профсоюзе, а сейчас осталось процентов тридцать. Но вот как раз этому отделу сначала обещали заплатить за время самоизоляции по среднему заработку. А недавно им позвонили и сказали, что руководство приняло решение заплатить только московский МРОТ, это примерно 20 тысяч рублей. Это стало возможно благодаря низкому окладу на предприятии, они у нас по 5 - 12 тысяч рублей у большинства работников. Мы как раз боролись за повышение окладов. Тогда люди получили бы нормальные деньги, - рассказала предпрофкома.

По словам Желтовой, обращения профорганизации в правоохранительные органы, к сожалению, пока не принесли должного результата. Прокуратура, куда кроме профкома обращался и столичный горком Российского профсоюза работников радиоэлектронной промышленности, “пишет ответы под копирку, без проведения каких-либо проверок”.

ПРОФСОЮЗЫ. XXI ВЕК
ИНТЕЛЛЕКТ - ФОРУМ

Технологии и Ресурсы | 2020

15-16 октября 2020 года

пройдет второй Всероссийский интеллект-форум

“ПРОФСОЮЗЫ. XXI ВЕК. ТЕХНОЛОГИИ И РЕСУРСЫ”.

Это уникальное мероприятие, посвященное актуальным вопросам развития профсоюзного движения в России.

Цена

30 000 руб.

В качестве спикеров в Форуме примут участие представители зарубежных профсоюзов, бизнес-консультанты, представители федеральных органов власти и профсоюзные лидеры.

ПЛОЩАДКА “НИКОЛАЙ ШВЕРНИК”

Управление в профсоюзе. Процессный и проектный подходы в управлении организацией. Инструменты для современных профсоюзов

ПЛОЩАДКА “АРТУР СКАРГИЛЛ”

Деньги для профсоюза. Источники и возможности

ПЛОЩАДКА “АЛЕКСЕЙ ГАСТЕВ”

Искусственный интеллект и его перспективы на рынке труда

ПЛОЩАДКА “ДЖО ХИЛЛ”

Новый образ лидера: государство, общество, профсоюзы

ПЛОЩАДКА “ПЕТР МОИСЕЕНКО”

Перспективные формы проведения профсоюзных кампаний

Подробнее на solidarnost.org
или по телефону 8-800-777-84-26

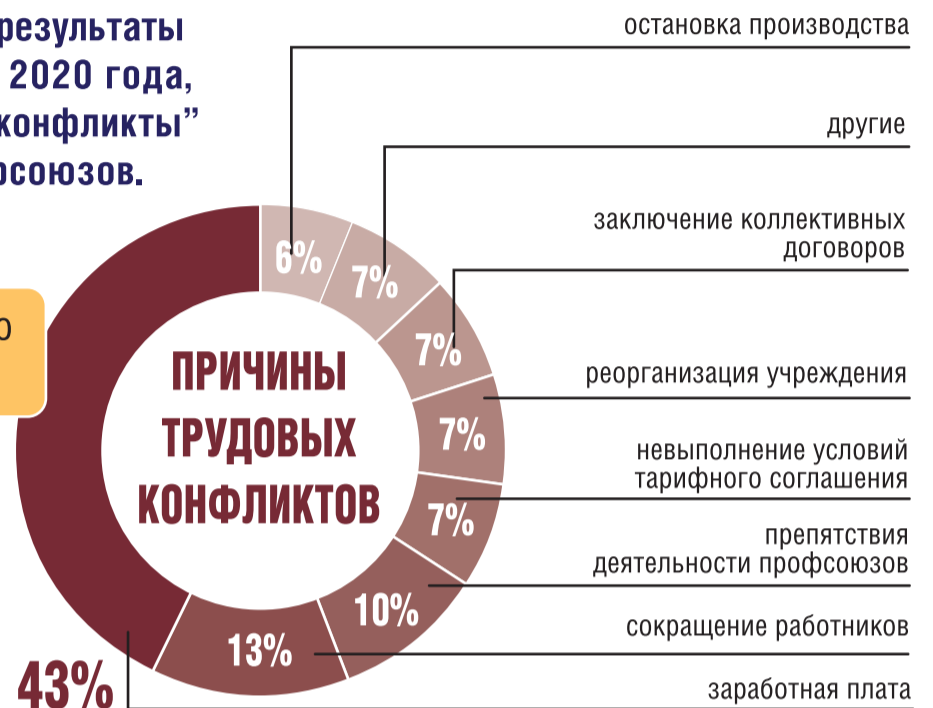
СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ В РОССИИ

АПРЕЛЬ 2020

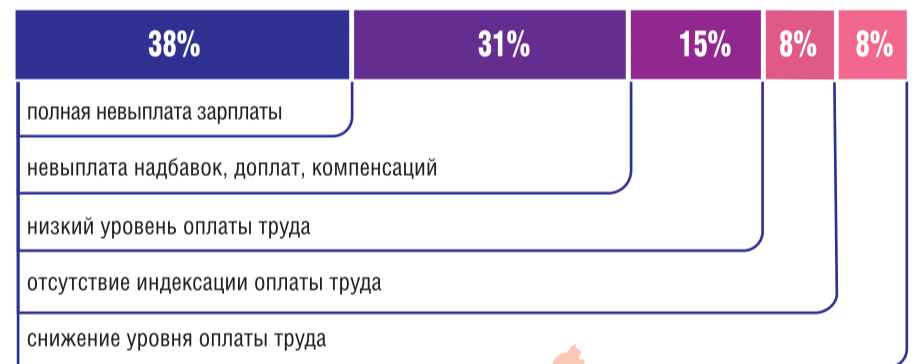
Центральная профсоюзная газета “Солидарность” публикует результаты исследования социально-трудовых конфликтов за апрель 2020 года, проведенного Научно-мониторинговым центром “Трудовые конфликты” при Санкт-Петербургском гуманитарном университете профсоюзов.

Адрес ресурса в интернете: industrialconflicts.ru

Всего в апреле 2020 г. на территории России зафиксировано 14 социально-трудовых конфликтов (март 2020 г. - 26).



РАЗБИВКА ПО ЗАРПЛАТЕ



ЦЕНТРАЛЬНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ОКРУГ

- АО “Хозяйственное управление ВДНХ” (г. Москва)
- ГБУ РО “Городская клиническая станция скорой медицинской помощи” (г. Рязань)

СЕВЕРО-ЗАПАДНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ОКРУГ

- ОАО “Метрострой” (г. Санкт-Петербург)
- АО “Тандер” (Мурманская обл.)
- АО “Тихвинский вагоностроительный завод” (Ленинградская обл.)
- АО “Интауголь” (Республика Коми)
- “МРСК Северо-Запада” (г. Санкт-Петербург)

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ОКРУГ

- АО “ДГК” (Хабаровский край)

СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ОКРУГ

- ОГБУЗ “Иркутский городской перинатальный центр”

УРАЛЬСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ОКРУГ

- АО “ГК “Северавтодор” (ХМАО)

ПРИВОЛЖСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ОКРУГ

- ООО “СЭПО-ЗЭМ” (Саратовская обл.)
- ЗАО “Курорт Усть-Качка” (Пермский край)
- ООО “Автотранском” (Башкортостан)

ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ

по состоянию на 30 апреля 2020 г.



ЮЖНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ОКРУГ

- ООО “Кингкоул Юг” (Ростовская обл.)

МОНТЕ-КРИСТО,
профактивист с репутацией

Модерирование искусственных конфликтов

В предыдущей части публикации (“Солидарность” № 13 - 14, 2020) мы начали разговор об управлении искусственно вызванными трудовыми конфликтами. Так чем же тот конфликт закончился?

КОНФЛИКТ ПО ПЛАНУ

Переговоры начались с того, что директор пришел в бешенство. Дескать, что это за соглашение и кто такой этот **Тацюн**, которого он и видел-то мельком пару раз?! (Речь шла о председателе общероссийского объединения работодателей ЛПК.) Он, директор, этого Тацюна на подписание ОТС не уполномочивал и вообще не состоит ни в каких ассоциациях работодателей!

Когда директор понял, что, по Трудовому кодексу, у него был лишь месяц, чтобы оформить отказ от соглашения, а срок этот давно истек, и его предприятие считается к ОТС присоединившимся, он в сердцах пожалел, что в погоне за экономией на управленцах разогнал юридический отдел и оставил только одного правовика. А тот физически не мог уследить за всем, и уж тем более за каким-то ОТС.

И ведь при неукоснительном следовании нормам соглашения зарплату пришлось бы повышать примерно на 140%. Все сидящие за столом переговоров понимали, что это нереалистично и таких цифр не будет ни при каком раскладе.

Работодатель пытался призвать меня и председателя профкома к совести и

христианскому человеколюбию. Твердил, что Тацюн, главный враг ЛПК России, подписал эту бумажку ради красивого жеста, и там, в своей Москве, ему и дела нет до отрасли... И еще долго в таком же духе.

Я во всем соглашался с директором. Говорил о нашей с **Валентиной Михайловной** (председателем профкома) боли за родное предприятие - у нее действительно слезы на глаза наворачивались. Но документ есть, рабочие о нем знают и требуют справедливости. К тому же на меня сильно давит авторитарный ЦК, требует неукоснительного выполнения норм ОТС. И я согласен с тем, что мы с вами, **Евгений Николаевич**, оказались заложниками подобной ситуации...

Время от времени директор предлагал забыть об этом ОТС и оставить все как есть. Пришлось сказать ему, что через месяц юридическая служба ЦК профсоюза будет проверять наш обком именно на предмет выполнения соглашения, так как вторая подпись на ОТС - председателя ЦК, а он шутить не любит. И если мы не предъявим им хоть что-нибудь, они будут подавать в суд на работодателей, и там уж пиши пропало. И есть только один выход - существенно повысить тарифные ставки и оклады. Пусть и не на 140%, но существенно.

По итогу этих переговоров тарифные ставки и оклады были повышены. По разным специальностям - от 10% до 25%. До ОТС не дотянулись, но в планах это и не значилось.

С ПРАВОВОЙ ДУБИНКОЙ

На этом примере видно, как искусственное раздувание и провоцирование конфликта, а также “подпинывание” профактива на местах может дать определенный эффект. Главное здесь - не харизма переговорщика, а правильно найденная правовая дубинка. В данном случае было ОТС, в других отраслях и регионах есть свои инструменты.

Например, для любого субъекта РФ актуален вопрос индексации зарплаты (именно индексации, а не повышения). И эту тему надо использовать. Ведь дубинку в виде забастовки мы еще очень долго не сможем взять в руки. И подобные конфликты, искусственные и не очень, надо провоцировать, раздувать и направлять в нужное нам русло.

И еще. Переиграть работодателя можно. Он не такой уж умный и хитрый. Хотя, конечно, встречаются разные, и недооценки быть не должно. Но еще хуже - недооценить себя и свои способности. Потому что в таком случае точно ничего не получится. К тому же умопомрачительных личных качеств тут не нужно. Смелее в бой - и раньше или позже результат придет.

Показывайте подчеркнуто уважительное отношение к работодателю - но без тени робости в словах и действиях. В переговорах проявляйте твердость и гибкость одновременно. И постоянно ставьте один и тот же вопрос: “Так как будем выходить из создавшейся ситуа-

ции?” Вроде как ведь мы оба в нее попали волею судьбы и должны сполна испытать эту чашу.

Не буду говорить, что этот пример применим везде. Встречаются работодатели настолько прожженные и матерые, что их, как говорится, “на понт” не возьмешь. Но везде свои условия. Директора-“валенки” тоже попадают, и с ними вышеописанный метод может быть применим. Надо только пробовать.

* * *

Логично предположить, что не все попытки будут удачными. Я думаю, безуспешным окажется даже большинство из них. Сталкиваться-то приходится как с противодействием работодателя, так и с инертностью пролетариата и представляющего его интересы профкома.

Может, это и странно звучит из моих уст. Ведь обычно в боевую позицию встает первичка, а умудренные опытом председатели обкома и региональной федерации призывают их к диалогу с работодателем. Так было в конфликте на одном из ЦБК. Зампред областной федерации профсоюзов и председатель обкома сначала нанесли визит директору комбината, а потом пошли в профком усмирять разбушевавшихся представителей первички.

Но в моей работе все было наоборот. Иной раз председатель профкома приезжал ко мне вместе с заместителем директора и уговаривал не будоражить трудовой коллектив в период хрупкого социального мира.

АЛЕКСАНДР ШЕРШУКОВ ПРОФСОЮЗНАЯ ИДЕОЛОГИЯ

Эта книга - изложение взглядов профсоюзного активиста на трудовые отношения, роль и место в них профсоюзов, отношения с властью, бизнесом и политическими партиями, проблемы внутри самой организации. Описывая изнутри механизм работы современных российских и международных профсоюзов, автор рассматривает основные направления, в которых профсоюзы должны меняться, чтобы наиболее эффективно представлять интересы наемных работников.

Рекомендуется профсоюзным активистам, а также всем интересующимся вопросами развития гражданского общества.

Для заказов обращайтесь по телефонам:

8 (495) 938 72 07, 8 (800) 777 84 26

* Заказ принимается от 10 экз., доставка оплачивается отдельно.

e-mail: sales@solidarnost.org, shop.solidarnost.org

СОЛИДАРНОСТЬ

Бизнесмен меняет профессию

Предприниматель стал лесничим в Московской области

Александр КАПЕР был вполне успешным бизнесменом. А еще был известен как бегун-марафонец. Но в прошлом году кардинально поменял род занятий - стал заместителем директора Клинского лесничества Московской области. Корреспондент "Солидарности" узнал у бывшего предпринимателя, каково быть лесником, в чем состоит его работа, как в отрасли строятся отношения с профсоюзами и о многом другом.

Дмитрий АНТИПЧЕНКО
antipchenko@solidarnost.org

ПО ЛЕСУ НА "НИВЕ"

Территория Клинского лесничества протяженная - от Тверской области до самой Москвы. Всего больше 160 тыс. квадратных километров. Пешком не находишься. У лесников для передвижения есть надежная машина - русский джип "Нива".

Едем с **Александром Капером** в лесную чащу, останавливаемся у реки. Александр показывает деревья, рассказывает о том, как отличить старое дерево от молодого, об особенностях их роста. Оказывается, они растут не только ввысь, но и вширь. Так мы можем наблюдать увеличение высоты деревьев, диаметра и, как следствие, объема (ствола) и запаса древесины древостоя. Это увеличение называется приростом. В общем, целая наука.

- До сих пор вхожу в курс дела, изучаю лес, работу лесника, - поясняет Капер. - Перенимаю опыт коллег, читаю книги, поспешил учиться в лесной институт.

ГОРЯЧАЯ - ГОРЯЩАЯ ПОРА

По словам Александра, в Клинском лесничестве работает около сотни людей. Из них 60 лесников, примерно по трое на участковое лесничество (всего 21 участок). Их рабочие кабинеты располагаются в участковых лесничествах, главный - в Клину. Сегодня Капер приехал в контору в деревне Поварово, где мы его и застали.

Круг обязанностей лесника зависит от времени года. Александр пояснил, что, хотя его работа больше административная, связанная с госконтролем, он параллельно выполняет и обязанности лесника, чтобы лучше вникнуть в новую для себя тему. Сейчас, например, много работы с выявлением и пресечением лесных пожаров.

- Лес пока еще только просыпается после зимы, он довольно сухой, - пояснил Капер. - Достаточно одного окурка, и начнется пожар. Например, только за пять дней майских праздников в Московской области было выявлено 20 лесных пожаров.



Интерес к профессии лесника возник у Александра благодаря марафонскому бегу. А начиналось все с юриспруденции и производства стульев

Для выявления пожаров задействована целая система. Их мониторинг спецоборудование, расположенное на вышках мобильной связи. Оно сканирует территорию на 360 градусов и фиксирует дым. Информация передается работникам лесничества, они выезжают на место и разбираются. Но на технику, как говорится, надейся... Лесники сами ездят и смотрят, не горит ли где что. Этим сейчас и занимается Александр.

- У нас есть инструкция, как действовать при обнаружении пожара, - продолжает лесник. - Мы вызываем сотрудников "Центрлесхоза", у которых есть спецтехника для тушения пожаров в лесу. Но у меня с собой ранцевый огнетушитель с водой. Если пожар небольшой - конечно, потушу его сам. Даже не как лесник, а как обычный человек. Мне кажется, так поступил бы каждый.

Кроме того, лесник отслеживает, соблюдаются ли правила природопользования, вырубки леса, санитарные и природоохранные нормы. Пресекает факты самозахвата. Поскольку у лесничества лишь надзорные функции, то при обнаружении правонарушения его фиксируют, составляют протокол и передают материалы в полицию, прокуратуру или суд.

ПРОБЛЕМЫ ОТРАСЛИ

Александр говорит, что чем больше узнает лес и работу лесника, тем больше начинает понимать, насколько это интересная и неизведанная область. Ее проблемы совсем по-другому видятся изнутри, нежели извне.

- Например, часто можно слышать о том, что лесники вырубали лес, уничтожают старые сосны, - рассказывает Александр. - Смысл же в том, что вырубали они как раз мало. Раньше была такая тактика, разработанная еще в царские времена: лес делился на сто частей, и

каждый год вырубалась одна часть и засаживалась новыми деревьями. И лес постепенно обновлялся. Но уже 30 лет главная рубка запрещена, лес толком не обновляют. В итоге накапливается огромное количество старых, высохших деревьев, которые постепенно начинают иссыхать, что могут упасть или падают. Поэтому их приходится вырубать.

По словам лесничего, с 1978 года на территории Московской области введен запрет рубки с целью заготовки древесины. Все рубки леса, выполняемые в настоящее время, являются санитарными и направлены на борьбу с вредителями, в том числе для борьбы с короедом-типографом. По данным экспертов, подмосковный лес нуждается в омоложении.

ЛЕСНОЙ ПРОФСОЮЗ

Александр говорит, что Клинское лесничество работает в тесном партнерстве с профобъединением.

- Наш руководитель - генеральный директор ГКУ МО "Мособллес" **Михаил Васильевич Чиркун** - уделяет большое внимание соблюдению трудовых прав сотрудников, - отметил Александр. - Профсоюз нам активно помогает в этом. Во всех лесничествах есть профсоюзные ячейки. Представители профсоюза всегда имеют право решающего голоса при назначении премий, - рассказывает Александр. - Кому сколько начислено, за что и т. д. Если же по каким-то причинам премия урезается, то эти вопросы тоже обсуждаются с учетом мнения профкома.

Члены профсоюза также участвуют в обсуждении важных для лесничества тем: привлечения виновных сотрудников к дисциплинарной ответственности, защиты трудовых прав лесничих, проведения праздников, выделения материальной помощи сотрудникам и т.п.

КАК ТАК ВЫШЛО?

За свою жизнь Александр Капер сменил не одну профессию. Начинать как юрист, следователь прокуратуры. Потом занялся бизнесом - производством офисных стульев. Потом в его жизни появилось хобби, благодаря которому он получил известность по всей России: стал бегуном-марафонцем. Самый долгий его забег был Москва - Пекин, длительностью 200 дней. Александр известен и как путешественник, член Российского географического общества и общественный деятель. Его даже называют русским Форрестом Гампом. Подробнее о нем можно прочесть в "Википедии".

Во многом благодаря бегу бывший предприниматель круто изменил жизнь:

- В прошлом году я был участником эколого-туристической акции "Зеленое кольцо Подмоскovie", - рассказывает Александр. - На протяжении нескольких дней пробежал 400 км по сложному маршруту из Солнечногорска до Серпухова. Целью акции была популяризация здорового образа жизни, изучения леса, бережного отношения к природе.

Во время той акции он познакомился с работой лесников и проникся:

- Я увидел смысл, очень важный смысл в их работе. Они заняты действительно важным делом.

Бывший бизнесмен считает, что все в нашей жизни неслучайно. За время увлечения бегом он стал меньше контролировать свой бизнес, и тот "просел". Кроме того, по словам Капера, ему хотелось заниматься чем-то более осмысленным. Что называется, послал сигнал в "космос" - и ему ответили.

- Предложили пойти на работу в лесничество, - вспоминает Александр. - Сказали, что опыт руководящей работы есть, юридическое образование есть. Остальному научат. Вот, буду учиться.

Провинциальный сексизм

Прокуратура разбирается с возможными нарушениями прав женщин на сахарном заводе в Липецкой области

На Добринском сахарном заводе в Липецкой области “выживают” женщин, заменяя их мужчинами. По крайней мере, так утверждают несколько работниц предприятия. Ситуацией заинтересовались СМИ, и сообщения сотрудниц проверила прокуратура. Нарушаются ли права работающих женщин на Добринском заводе и применимо ли к этой истории модное слово “сексизм” - разобрался корреспондент “Солидарности”.

Дмитрий АНТИПЧЕНКО
antipchenko@solidarnost.org

НЕ ЖЕНСКАЯ РАБОТА

О возможном увольнении женщин и замене их мужчинами сообщили три сотрудницы Добринского сахарного завода, работающие на аппаратах: **Вера Дорожкина, Ирина Петрина и Любовь Лалишвили**. Их видеообращение было опубликовано на телеграм-канале Mash.

- Нас вызвало руководство, чтобы сообщить, что на заводе проходит оптимизация и нас хотят заменить мужчинами, - рассказала Вера Дорожкина. - Чтобы мужчины не только фуговали или варили аппараты, но еще и носили грузы, устранили неполадки и так далее.

По словам Ирины Петриной, на протяжении всей 40-летней истории завода здесь трудились женщины, и никаких проблем с выполнением обязанностей не было.

- Работали и на аппаратах, и на центрифугах, и всегда хорошо с этим справлялись, - пояснила Петрина. - Сейчас же почему-то решили, что должны работать мужчины.

Женщины добавили, что другой работы в их населенном пункте нет. На заводе они трудились больше двух десятков лет. Чтобы сохранить свои рабочие места, 20 сотрудниц написали обращение в местное отделение партии ЛДПР. Оттуда, в свою очередь, обратились в прокуратуру.

В надзорном ведомстве по Липецкой области “Солидарности” пояснили, что провели тщательную проверку обращения.

- Прокуратура разобралась в ситуации, - говорит старший помощник прокурора области, старший советник юстиции **Татьяна Ткачева**. - Мы проанализировали данные по сокращениям за последний год и увидели, что сокращенные должности занимали и женщины, и мужчины. Их было примерно одинаковое количество. При найме на завод фактов предпочтения работников мужского пола также не выявлено. Поэтому оснований для мер прокурорского реагирования в данном случае нет. Кроме того, сами сотрудницы в прокуратуру не обращались (это сделало местное отделение партии ЛДПР). Все, кто считает, что они подверглись дискриминации по половому признаку на работе, могут обратиться в суд.

ПОЗИЦИЯ ЗАВОДА

На предприятии корреспонденту “Солидарности” сообщили, что “произошло недоразумение”, никто женщин увольнять не собирался, ни о какой замене их мужчинами речи не идет.

- Не знаю, почему эти сотрудницы не пришли со своими вопросами к нам, зачем они решили выступать с обращением, - говорит руководитель службы по работе с персоналом Добринского сахарного завода **Ольга Затонская**. - Может, эти женщины что-то не так поняли. Нужно было разобраться. Их обвинения безосновательны. Никаких документов они не подписывали. Сейчас все они работают. Увольнять их никто не собирается.

ЧТО ДУМАЕТ ПЕРВИЧКА?

В курсе ситуации и профсоюзная первичка завода. Ее председатель **Галина Нечайкина** сообщила корреспонденту “Солидарности”, что узнала о проблеме из СМИ и “слухов”, а не от самих сотрудниц. Хотя все они члены профсоюза.

- Почему они не обратились ко мне? - негодует Нечайкина. - Все девочки наши, профсоюзные. Платят взносы. Но с проблемами не приходят. Я что, должна бегать за всеми? Считаю, что нужно соблюдать выработанную процедуру. Писать обращение в профсоюз. Будем разбираться, решать проблему на месте. А нет обращения - нет и факта.

Галина Нечайкина добавила, что, по ее сведениям, женщинам предлагали уволиться по соглашению сторон и обещали выплату в размере тройного оклада. Сначала работницы хотели согласиться, а потом задумались.

- Официально никаких сокращений нет, - продолжает Нечайкина. - Все проводят “грамотно”. Здесь хорошие юристы. Фактически же сокращения идут давно. Такую информацию я получила от обкома профсоюза. Обобщили данные за последнее время о численности сотрудников, и получились любопытные цифры. Например, только за последние три года численность сотрудников уменьшилась с почти 800 до 570.

Лидер заводской первички добавила, что чаще всего людям предлагают увольнение по соглашению сторон с выплатой двойного-тройного оклада. Некоторых это устраивает. В первичку редко обращаются в таких случаях, так как соглашаются на денежные компенсации, но рассказывают об этом в частных беседах.



Фото: Iqoq.ru

СЛОВО ЮРИСТУ

Как говорит специалист по трудовому праву, управляющий партнер юридической компании BLS **Елена Кожемякина**, “сексизмом здесь и не пахнет”. Она полагает, что факты дискриминации при приеме на работу нужно доказать.

- По закону работодатель не может в опубликованной вакансии указывать свои предпочтения по полу, возрасту и так далее, - сообщила Кожемякина. - Если кому-то отказали, как он считает, по подобной причине, то у работодателя можно попросить письменное объяснение с мотивировкой отказа и оспаривать это в суде. Только в случаях, когда несколько женщин получают отказы именно по признаку пола, можно говорить о каком-то сексизме.

А главный правовой инспектор труда профсоюза работников образования **Галина Рожко** разъяснила, что доказать дискриминацию при приеме на работу в России трудно:

- У нас в России тяжело это доказать. Дел по дискриминации очень мало. Из законодательной базы по этому поводу,

по сути, одна статья 3 Конституции. Была пара громких дел - например, когда стюардессы из “Аэрофлота” возмущались тем, что их внешность не подходит под стандарты компании.

Рожко добавила, что пол, национальность, раса и другие не зависящие от человека признаки не могут быть основанием для отказа в приеме на работу. Правовой инспектор напомнила, что было выпущено постановление № 2 Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004, где разъясняются положения о недопущении дискриминации при приеме на работу. Там указаны деловые качества, исходя из которых можно отказать соискателю. Согласно документу, это “способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств”. В том числе - наличие определенной профессии, специальности или квалификации; личностные качества, такие как состояние здоровья и определенный уровень образования, а также опыт работы по специальности или в отрасли.

Все будет хорошо?

О фильме “Магнитные бури” режиссера Вадима Абдрашитова



Недавно **Вадим Абдрашитов**, режиссер, занимающий отдельное место в отечественном кинематографе, отметил свое 75-летие. Абдрашитова вместе с его постоянным партнером, сценаристом **Александром Миндадзе**, всегда интересовал человек и его связь со средой и временем, в которых тот живет. Абдрашитова называют мастером социальной драмы. Хотя в одно это определение, конечно, его работы не уместятся. Экзистенциальность и гротеск в его картинах всегда сильнее реальности. Свой последний на сегодня фильм Вадим Абдрашитов снял в 2003 году. Он называется “Магнитные бури”. К гротеску здесь добавился еще и абсурд.

Первые полчаса фильма невозможно ничего понять. Ночь, топот мужских ботинок по асфальту. Две толпы бегут навстречу друг другу. Потом начинается побоище. Это рефрен всей картины. Мужчины разных возрастов, но с одинаковым выражением лица и с ломом в руках каждую ночь бьются не на жизнь, а на смерть. Молча. Если они не уверены, свой это или чужой, коротко спрашивают: “За кого?”

Весь фильм мы видим рабочих завода, одичавших и явно дезориентированных в новых экономических условиях. Их главное чувство - злость. Атмосфера их жизни - туман, пыль, дымка от снарядов, которые в какой-то момент неожиданно начинают взрываться на экране. Перед нами то ли бунт, то ли война, то ли все вместе. Такой “апокалипсис сегодня”. Крупные планы, постоянное нервное движение, редкие, но с непреходящим напряжением паузы. В этих паузах мы видим частную жизнь главного героя. Валерка тоже работает на заводе - судя по всему, на градообразующем предприятии их небольшого городка. Его жена Марина - такая же наивная и отчаянная, как и он сам. Начинаящие еще актеры **Максим Аверин** и **Виктория Толстогонова** убедительно и точно существуют в предложенных авторами фильма метафизических обстоятельствах этого странного мира.

Один из сказочных элементов, которые тоже есть в “Магнитных бурях”, связан с обручальными кольцами глав-

ных героев. Они пропадают у них уже в самом начале истории. Но потом, как в сказке, находятся самым неожиданным образом. От настоящей сказки фильм отличается тем, что в нем нет явного разделения на положительных и отрицательных персонажей. Здесь есть запутавшиеся рабочие и водящие их за нос местные олигархи.

Как писал когда-то **Дмитрий Быков**, “Магнитные бури” - “единственно правильный фильм о русском протестном движении”. Если продолжить эту мысль, то можно сказать, что Абдрашитов с Миндадзе в своей последней совместной работе показали всю абсурдность этого протеста. Олигархи делают завод, рабочие же выбирают, на чью сторону им встать. Вокруг этого и происходят все массовые ночные побоища. В финале же оказывается, что смысла в этом противостоянии не было ни капли - бизнесмены новой волны договорились, и становится уже неважно, за кого ты, за Маркина или за Савчука.

“Я хотела, чтобы хорошо все было!” - рыдает старшая сестра Марины, Натаха, которая приезжает в городок спасать родственников. Они живут в заводской квартире и воруют картошку с государственных полей. Но от помощи сестры в виде конверта с деньгами гордо отказываются. Тем не менее Марина поддается уговорам Натахи бежать из этих мест. Вскоре мы увидим ее в тамбуре поезда, при полном параде уезжающей куда-то в ночь. С этого момента все происходящее становится похоже на сон. “Вернется. Все хорошо у вас будет”, - успокаивает Валерку неизвестно откуда взявшаяся крановщица Татьяна. Она же найдет кольцо Марины и на следующий день поведет Валерку на завод.

В финале фильма “поверженный пролетариат”, как саркастично называют друг друга рабочие, смиренно идет к проходной. Эта сцена звучит контрапунктом ко всей картине. Здесь впервые никто никуда не бежит, никто никого не бьет. Были ли ночные драки? Была ли Маринка? Не приснилось ли это все главному герою?

Светлана ПРОКУДИНА, кинокритик

АФИША

“Магнитные бури”

Кинофильм 2003 года. На провинциальном заводе начинается передел собственности. В конфликт собственников-претендентов втянуты рабочие, а главные герои переживают личные драмы на этом фоне.

Действующие лица и исполнители:

Валерий - **Максим Аверин**; Марина - **Виктория Толстогонова**; Натаха - **Любава Аристархова**; Степан - **Сергей Покровский**.

Награды:

2003 - I Международный кинофестиваль “Меридианы Тихого” во Владивостоке: приз за лучшую режиссуру (Вадим Абдрашитов). **2003** - ОРКФ “Кинотавр” в Сочи: специальный приз жюри (Вадим Абдрашитов); приз имени Григория Горина “За лучший сценарий” (Александр Миндадзе). **2003** - премия “Золотой овен” за лучший сценарий (Александр Миндадзе). **2004** - премия “Ника” за лучший сценарий (Александр Миндадзе); за лучшую режиссерскую работу (Вадим Абдрашитов). **2004** - премия “Золотой орел” за лучшую режиссерскую работу (Вадим Абдрашитов). **2004** - Московский кинофестиваль “Любить по-русски”: приз “Серебряная подкова” (Максим Аверин). **2004** - премия киноизобразительного искусства “Белый квадрат” Гильдии кинооператоров России “Лучший кинооператор года” (Юрий Шайгарданов). **2005** - премия правительства Российской Федерации в области культуры.

ГАЛЕРКА

У Абдрашитова и Миндадзе, собственно, все фильмы были с социальным подтекстом. Другое дело, что этот подтекст мог относиться к тематике или лично им близкой, или более далекой - как в случае “Магнитных бурь”.

Когда впервые лет десять назад я посмотрел несколько минут - осталось полное непонимание происходящего. А вот засел пересматривать фильм сейчас - наоборот. В части, относящейся к заводу, олигархам и тому подобному, это крайне реалистичный фильм, показывающий в очищенном, обнаженном виде, что происходило с переделом предприятий в 90-х и начале 2000-х и откуда “благодетели” чуть позже появились

в списках “Форбс”. Наши уральские коллеги могут подробнее, чем я, - как свидетели - рассказать и об олигархических “перетягиваниях” коллективов, и о промывании мозгов работникам.

Полезный фильм. Как прививка от излишней доверчивости, когда воюют паны, а у холопов чубы трещат. Ничего нового. И рецепт борьбы с этим тот же, что изложил бравый солдат Швейк: “Если кого где убьют, значит, так ему и надо. Не будь болваном и не давай себя убивать”. К переделу собственности тоже относится.

Александр ШЕРШУКОВ, профсоюзный активист

Мытые шесты и противотанковые ежи

Топ-10 безумных мер борьбы с коронавирусом

Считать мертвых выздоровевшими, гладить кошку в перчатках, жить на работе - все это каким-то образом "должно помочь" в борьбе с коронавирусом. "Солидарность" подобрала десять самых ярких случаев, в которых усердие и изобретательность чиновников и работодателей заменили здравый смысл. А иногда и смысл в принципе.

Полина САМОЙЛОВА
samoilova@solidarnost.org

ТЕРПИ ДО ДОМА

В Санкт-Петербурге с середины апреля закрыли общественные туалеты "с целью минимизации контактов" в период распространения коронавируса.

- Приостановление оказания услуг общественных туалетов не принесет существенных неудобств петербуржцам, поскольку режим самоизоляции предусматривает нахождение горожан либо дома, либо при необходимости на работе, где есть туалеты, - сообщил ГУП "Водоканал".

УМЕРШИЕ = ВЫЗДОРОВЕВШИЕ

В Чили с середины апреля умерших от коронавируса стали записывать в число выздоровевших. По мнению министра здравоохранения страны **Хайме Моналича**, так и должно быть, ведь умершие уже не заразны.

"У нас 898 пациентов, которые более не заразны, не являются источниками инфекции для других, и мы причисляем их к выздоровевшим. Это те, кто находился на карантине 14 дней, или те, кто, к сожалению, скончался", - сообщил Моналич изданию Newsweek.

ПОРЕЖЕ УПОМИНАТЬ

В Туркменистане решили просто по возможности избегать слова "коронавирус". Сначала, 13 марта, президент страны приказал окуривать общественные места растением гармала (применяется как инсектицид, известно также как "могильник") в качестве защитной меры от вируса. А потом о вирусе стали как можно реже упоминать в государственных СМИ. Как утверждает "Туркменская хроника" (независимое СМИ, заблокированное внутри страны), слово "коронавирус" было даже удалено из информационных брошюр о здоровье, распространяемых в школах, больницах и на рабочих местах.

"Власти Туркменистана оправдали свою репутацию, приняв столь экстраординарный метод ограничения информации о коронавирусе", - высказалась **Жанна Кавелье**, глава бюро RSF ("Репортеры без границ") по Восточной Европе и Центральной Азии.

ЦЕЛЕБНЫЕ СИЛЫ КОНСТИТУЦИИ

Администрация Омска на своих страницах в "Инстаграме" и во "ВКонтакте" опубликовала видео, где говорится, что помочь в борьбе с коронавирусом могут поправки к Конституции. В ролике гово-

рилось о том, что медики должны справиться с любой "новой заразой":

"Для этого им нужны новые больницы, современное медоборудование и научные исследования. Мы дадим им все это. Жители России решат на голосовании, поддержать ли эту поправку [к Конституции]. Тогда нам никакой вирус будет не страшен", - говорится в видео.

Какая именно поправка должна привести к таким результатам, осталось тайной.

ПОМЕНИТЬ ФИЗИОЛОГИЮ СОБАК

В Узбекистане с 9 апреля выгуливать собак можно не больше раза в день. Решение по этому поводу принято комиссией по борьбе с коронавирусом "для соблюдения карантинных мер".

ТАНКИ НЕ ПРОЙДУТ

В Туапсе на въездах в город установили противотанковые ежи. В соцсетях опубликовали документ, в котором указано, что шесть въездов перекрыли в рамках борьбы с распространением коронавируса, оставив лишь один въезд.

"В целях осуществления пропускного режима на территории города Туапсе с сегодняшнего дня установлены заграждения на некоторых въездах/выездах в Туапсе: а именно - по ул. Западной, Судоремонтников и ул. Вольной. Водителям для въезда/выезда в город / из города рекомендуется пользоваться транспортной развязкой "виадук", - говорится в сообщении мэрии.

"При этом на самом виадукке какого-либо усиления в виде блокпостов и сотрудников правоохранительных органов пока не наблюдается", - комментировали происходящее местные жители.

ГЛАДЬ КОШКУ В ПЕРЧАТКАХ

В середине апреля жители Узбекистана получили СМС от Минздрава страны с указанием "прикасаться к животным только в перчатках". Как сообщили узбекские СМИ, глава Агентства санитарно-эпидемиологического благополучия **Бахром Алматов** пояснил, что "многие другие заболевания могут передаваться от домашних животных - эхинококк, паразитарные и глистные заболевания и инфекционные заболевания кишечника. В связи с этим, - заметил он, - было рекомендовано вести образ жизни в соответствии с правилами личной гигиены".

ГОРОНО С АТАМАНОМ ОШТРАФУЮТ ВАС

В Ставрополе губернатор края **Владимир Владимиров** уполномочил представителей исполнительной



Полицейские в шлемах в форме коронавируса во время кампании по предотвращению распространения COVID-19 в индийском Хайдарабаде

власти с 11 апреля штрафовать нарушителей режима всеобщей самоизоляции. Согласно постановлению главы края, протоколы вправе составлять должностные лица правительства региона, а также представители следующих органов: дорожного хозяйства и транспорта; здравоохранения; имущественных отношений; культуры; образования; охраны окружающей среды; осуществляющего региональный госнадзор в области защиты населения и территорий от ЧС регионального характера; труда и соцзащиты населения; туристической деятельности и курортов; физической культуры и спорта; экономики; энергетики, промышленности и связи; осуществляющего региональный государственный жилищный надзор; ветеринарии; межрегиональных и государственно-конфессиональных отношений; торговли и лицензирования отдельных видов деятельности.

Но это еще не все - протоколы также вправе составлять: руководители, первые заместители и замы руководителей органов исполнительной власти СК; руководители и замы структурных подразделений органов исполнительной власти СК; специалисты органов исполнительной власти СК, выполняющие функции госконтроля и надзора.

Как сообщали СМИ Ставропольского края, "должностные лица краевых органов исполнительной власти будут осуществлять патрулирование в муниципальных образованиях Ставрополя совместно с представителями правоохранительных органов и казачества". МВД должно оказывать всем "методическую помощь и помощь в составлении документов".

Интересно, можно ли протолкнуться на улицах среди такого количества патрулирующих и штрафующих?

ДЕЗИНФИЦИРОВАТЬ ШЕСТЫ

Как сообщило издание "Новости Волгограда", в конце марта в городе, несмотря на объявление нерабочих дней, продолжали работать стриптиз-клубы. Правда, с соблюдением рекомендаций Роспотребнадзора.

"Дополнительной и регулярной дезинфекции подвергаются все предметы, к которым прикасаются работницы заведения и клиенты. Начиная от шестов и до микрофонов из караоке-зала. Естественно, постоянный контроль за состоянием здоровья девушек", - рассказала изданию сотрудница клуба "Х.-Б".

ЖИТЬ НА РАБОТЕ

А вот некоторые банки придумали на период эпидемии заставить сотрудников жить в офисе. В Совкомбанке уже десяток работников перешел на такой режим.

"Это касается сердца банка - это кассовые операции, самые критические для бесперебойности, которые не могут быть легко переаллоцированы в разные места. <...> Основная группа самых важных для банка специалистов, которые отвечают за ежедневные расчеты, живет в банке: полностью изолирована, спит, ест, моется в банке, не общается с родственниками, пока пандемия не закончится", - заявил прессе заместитель председателя и совладелец Совкомбанка **Сергей Хотимский**.

К такому же режиму готовится и банк "Зенит".

"План предусматривает автономное проживание команд поддержки. Для этого закуплены и распределены продукты питания, а также специальные средства и принадлежности. Разработана мотивационная программа, проведены консультации и инструктаж, обеспечено медицинское сопровождение", - пояснил первый зампред правления **Константин Рыбаков**.

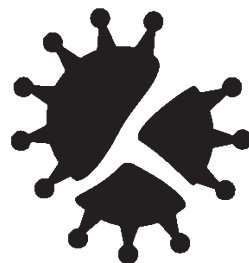
СОЛИДАРН^ОСТЬ

МАЙ
2020

ДЛЯ ПРОФСОЮЗНОГО СТЕНДА

Первомай 2020

СОЛИДАРН^ОСТЬ



СИЛЬНЕЕ

заразы!

Профсоюзный Первомай



Фото: Николай Федоров / "Солидарность"

1 Мая 2020 года от Владивостока до Калининграда состоялась профсоюзная онлайн-переключка, посвященная Дню международной солидарности трудящихся. Переключка проходила на официальных интернет-каналах ФНПР в YouTube и социальной сети "ВКонтакте" в рамках интерактивной акции ФНПР "Солидарность - сильнее заразы!".

Открыл всероссийскую переключку председатель ФНПР **Михаил Шмаков**. Он, в частности, подчеркнул, что "профсоюзы России, объединяемые ФНПР, сегодня вновь отмечают важность трудовых ценностей и уважения к рабочему человеку, чьим трудом создано богатство современного мира. Мы говорим о справедливой экономике, которую необходимо построить в России... Чтобы добиться социальной справедливости,

нам нужно сохранять единство и проявлять солидарность в борьбе за права и интересы человека труда".

Лидер ФНПР зачитал поздравление российским профсоюзам от председателя правительства РФ **Михаила Мишустина**, который дал высокую оценку действиям и инициативам Федерации независимых профсоюзов России в условиях борьбы с пандемией коронавируса.

С приветственным словом к участникам переключки выступил председатель Государственной думы РФ **Вячеслав Володин**. Он отметил большую роль профсоюзов в контроле за соблюдением трудового законодательства, противостоянии попыткам его нарушения.

Окончание на стр. 3



В первомайской переключке участвовали руководители членских организаций ФНПР, секретари ФНПР в федеральных округах, а также председатели крупных первичных профсоюзных организаций. В ходе своих выступлений они говорили о ситуации в отраслях экономики, о проблемах в регионах и формах проведения праздничных первомайских акций в виде флешмобов, акций в социальных сетях и иных современных средствах коммуникации... И, конечно, речь шла о пред-

варительных результатах голосования членов профсоюзов за Первомайскую резолюцию. Голосование проходило начиная с 27 апреля как в очной форме на работающих предприятиях, так и в удаленном режиме.

В заключение первомайской переключки Михаил Шмаков поздравил россиян с Днем международной солидарности трудящихся, пожелал всем здоровья и выразил уверенность, что профсоюзная солидарность победит любую заразу!

Резолюция Первомайской профсоюзной акции

СОЛИДАРНОСТЬ СИЛЬНЕЕ ЗАРАЗЫ

С чувством тревоги встречают 1 Мая 2020 года трудящиеся России, объединенные в рядах профсоюзной семьи Федерации независимых профсоюзов России.

Эпидемия коронавируса не остановлена и нарастает. Болеют и умирают наши сограждане. Находятся практически на фронте медики. Наши братья и сестры, члены профсоюза медицинских работников, все работники здравоохранения в сложнейших условиях, работая сверхурочно, а зачастую оторванно от семьи, рискуя своим здоровьем, защищают каждого из нас. Российские ученые самоотверженно работают над созданием необходимой вакцины. Государство и волонтеры помогают тем, кому тяжело, кто слаб и ограничен в передвижении. Однако - хватает ли этой поддержки всем нуждающимся?

Вирус и нарастающий экономический кризис влияют на экономику страны. Многие предприятия не работают. Растет безработица. Наши товарищи лишаются рабочего места и честного заработка. Недобросовестные работодатели пытаются перекинуть экономические трудности только лишь на плечи работников, нарушая при этом

трудовое законодательство. Мы слышим предложения “приостановить до лучших времен” действие тех трудовых гарантий, которые не дают выкидывать людей на улицу и лишать их средств существования.

Руководство страны предпринимает значительные усилия по поддержке экономики и граждан страны. Сегодня особая ответственность возложена на руководителей регионов, им даны большие права. Мы понимаем, что преодолеть вирусную атаку и кризис невозможно, пока не возобновится работа на всех рабочих местах. Мы призываем к скорейшему ослаблению и снятию карантинных мероприятий там, где это позволяет эпидемиологическая обстановка, незамедлительно разумно возобновлять работу предприятий и организаций.

Но еще более опасным, чем COVID-19, является вирус вседозволенности и безответственности. Мы становимся свидетелями правового нигилизма. Совет Федерации превышает свои полномочия. Прокуроры нарушают законы. Граждане нарушают санитарно-эпидемиологические нор-

Окончание на стр. 5

мы и правила. Отдельные чиновники ставят личные интересы над общественным благом. Раздаются голоса о существенном ограничении или фактическом запрете деятельности профсоюзов.

Все это может привести к развалу государства, как тот, который мы переживали 30 лет назад.

Но у нас сегодня есть не только тревога,
но и **РЕШИМОСТЬ**

не допустить нового развала!

Сегодня, в День международной солидарности
трудящихся 1 Мая,

мы **ТРЕБУЕМ** неукоснительного исполнения Конституции
Российской Федерации,

норм права, которые защищают достойный
труд работника, его рабочее место, гражданские
и имущественные права!

Российские профсоюзы, объединенные в ФНПР,
отстаивают святые принципы, начертанные на наших
знаменах:

профсоюзное и интернациональное - **ЕДИНСТВО!**

трудовую и общественную - **СОЛИДАРНОСТЬ!**

правовую и человеческую - **СПРАВЕДЛИВОСТЬ!**

МЫ ПОБЕДИМ!

СОЛИДАРНОСТЬ СИЛЬНЕЕ ЗАРАЗЫ!

Резолюцию первомайской профсоюзной акции, принятую в рамках Всероссийского профсоюзного интерактивного митинга, поддержало в ходе голосования 12 889 934 гражданина России.



Португалия

Всеобщая конфедерация португальских рабочих (CGTP) провела “живую” массовую демонстрацию в центре столицы Португалии. Строго соблюдались правила социальной дистанции (2 - 3 метра). Красно-белыми лентами были огорожены специально отведенные для демонстрантов места. Конечно, из-за принципа шахматного порядка в мероприятии участвовало куда меньше профактивистов, чем обычно собиралось на Первомай в Лиссабоне. Но важно то, что профсоюз, несмотря на действующие в стране ограничительные меры,

смог добиться от властей специального разрешения на проведение акции. Португальские профсоюзы обратили внимание общественности и властей на то, что безработица в стране достигла абсолютного значения - 380 832 человека, это всего на 10 тысяч меньше, чем в пик безработицы в кризис 2008 года.

Лидер компартии Португалии **Херонимо Соуса** сказал: “Мы знаем, что этот вирус смертелен, но мы часто забываем о том, что жизни многих рабочих были разрушены потерей работы и заработной платы”.

США

Работники нескольких крупных международных компаний, базирующихся в США, которые особенно активны сейчас, в период пандемии (FedEx, Amazon, Walmart, Whole Foods, Target, IStacart), провели 1 Мая массовые акции протеста. По словам выступающих, эти компании делают недостаточно для защиты сотрудников. В сети была развернута кампания с призывом в этот день не пользоваться услугами данных корпораций. В основном протестовали те, кто постоянно контактируют с покупателями: работники торгового зала, кассиры и курьеры. Они требовали больше средств индивидуальной защиты, повышения оплаты труда, выплат в связи с возросшей опасностью их труда.

Это далеко не первые протесты, вызванные условиями труда и его оплатой, но теперь работники, обычно выступавшие разрозненными группами, постарались хотя бы посредством социальных сетей и сайта genstrike.org

Индия

В Индии активисты решили отметить День труда 12-часовым постом. Они позиционируют свою идею именно как пост, а не голодовку, поскольку не выдвигают конкретных требований, а только привлекают внимание к проблемам наиболее уязвимых слоев населения. Пост посвящен тем, чьи домашние хозяйства пострадали прямо или косвенно от ограничительных мер. **Натан Повар**, активистка, которая постилась с шести часов утра до шести вечера, сказала: “К сожалению, этот день (*Международной солидарности трудящихся*. - Прим. ред.) не может быть отпразднован в



Фото: Toby Scott / Zuma / ТАСС

объединиться, дабы их работодатели не смогли парировать, как обычно, - мол, протестующие не выражают мнение большинства.

этом году. Более того, сообщество рабочих в этом году страдает именно в то время, когда их ежегодно чествуют. Они - хребет нашей экономики, которая обязана своей функциональностью их неустанной тяжелой работе. И все же они борются за то, чтобы приобрести предметы первой необходимости, такие как еда. Чтобы почтить эти обстоятельства, мы объявили 12-часовой пост”. Инициативу поста предложила горстка активистов, но вскоре желающих принять участие в этой нестандартной первомайской акции было уже больше тысячи.

Греция

Рабочие и студенты Греции выстроились перед зданием парламента, невзирая на запрет передвигаться по городу, принятый для борьбы с распространением коронавируса. Подобно португальцам, протестующие соблюдали необходимую дистанцию между собой. С 4 мая ограничительные меры в стране будут постепенно снимать, но за истекшее время уже пострадали множество работников. Это определило главный слоган протестной акции: “Никаких жертв ради боссов!” Для Греции



фото: Nikolas Georgiou / Zuma / ТАСС

проблемы бизнеса и безработицы особенно ощутимы: страна еще не успела выкарабкаться из десятилетнего долгового кризиса, а уже грянул новый спад экономики.

Испания

Один из наиболее массовых Первомаев провели в интернете два крупнейших испанских профсоюзных объединения - “Рабочие комиссии” (CCOO) и “Всеобщий союз трудящихся” (UGT). На своих каналах в Youtube эти профсоюзы устроили прямую трансляцию международного концерта, посвященного Первомаю. В его организации приняли участие группы профсоюзов из всех регионов мира. Концерт состоялся во имя солидарности среди рабочих всего мира, жертв войн и пандемии.

Как говорят организаторы, рабочий класс не должен расплачиваться за этот кризис. Лидеры CCOO и UGT **Унай Сордо** и **Пепа Альварес** заявили, что считают предсказуемыми прогнозы, представленные правительством 1 мая, согласно которым безработица в стране вырастет до 19%. В 13:30 по местному времени началась онлайн-демонстрация, которую уже постфактум CCOO назвали “странной, но очень эмоциональной”. Накал страстей, который в этом году не нашел выхода на улицах, вылился в соцсети. Это посты в память об умерших от коронавируса, число которых в Испании уже перевалило за

25 тыс. человек, и заявления о солидарности с инфицированными. А еще - слова поддержки работникам основных секторов экономики, продолжающим трудиться на общее благо в период пандемии, рискуя жизнями и здоровьем, поскольку им не хватает средств защиты.

Под хештегом #YoSoyPrimerodeMayo (“Я - Первое мая”) и ему подобными испанские профсоюзы и активисты выдвигали требования, среди которых - сохранение занятости, улучшение условий труда, защита стратегии государства всеобщего благосостояния, укрепление социальной защиты. Испанские профсоюзы потребовали принять глобальное решение, поскольку кризис, с которым столкнулся мир, не знает границ, разницы идеологий и классов. “Из этого кризиса мы должны выйти с большей социальной справедливостью и равенством”, - говорится в заявлении профсоюзов.

Источник: <https://www.solidarnost.org/articles/pervomay-v-formate-2020.html>

Центральная профсоюзная газета “Солидарность” ©



ПРОФСОЮЗНАЯ БАЗА ДАННЫХ

Президент Общероссийского отраслевого объединения работодателей "Союз машиностроителей России"

С.В. Чемезов

Председатель российского профсоюза работников промышленности

А.И. Чекменев

Председатель Ассоциации машиностроительных профсоюзов России, председатель профсоюза работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения РФ

А.А. Фефелов

Председатель Общественной организации "Всероссийский Электропрофсоюз"

Ю.Б. Офицеров

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

по машиностроительному комплексу Российской Федерации на 2020 - 2022 годы

*Соглашение подписано 30 декабря 2019 года,
зарегистрировано в Федеральной службе
по труду и занятости 28 февраля 2020 года,
регистрационный № 5/20-22*

1. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение по машиностроительному комплексу Российской Федерации (далее по тексту - Соглашение) заключено на федеральном уровне социально-го партнерства в целях стабильной и эффективной деятельности предприятий и организаций, а также работодателей - индивидуальных предпринимателей машиностроительной отрасли (далее по тексту - Работодатели, Организации).

1.2. Сторонами Соглашения являются:

1.2.1. Работники - в лице их представителя - Ассоциации машиностроительных профсоюзов России (АМПР) - Общественной организации (далее по тексту - Ассоциация), который объединяет: Профсоюз работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения Российской Федера-

ции, Российский профсоюз работников промышленности, Общественная организация "Всероссийский Электропрофсоюз", действующие на основании своих Уставов (далее - Профсоюз).

Для целей настоящего Соглашения также используются следующие термины:

- Профсоюзный орган - орган, образованный в соответствии с Уставом Профсоюза;
- Профсоюзный комитет (профкомитет) - выборный орган первичной профсоюзной организации Профсоюза;
- ППО - первичная профсоюзная организация Профсоюза.

1.2.2. Работодатели - в лице их представителя - Общероссийского отраслевого объединения работодателей "Союз машиностроителей России" (далее по тексту - СоюзМаш), действующего на основании своего Устава.

1.3. Настоящее Соглашение - правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений между работниками и работодателями машиностроительного комплекса, общие условия оплаты труда, условия содействия занятости работников и развития рынка труда, дополнительные трудовые гарантии и льготы работникам отрасли, а также определяющий права, обязанности и ответственность сторон социального партнерства в отрасли.

1.4. Цели Соглашения:

- согласование интересов работников и работодателей для успешного развития производства и поддержания социальной стабильности в Организациях;
- создание условий для дальнейшего развития социального партнерства в Организациях.

2. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

2.1. Соглашение действует с 1 января 2020 года по 31 декабря 2022 года.

2.2. В случае реорганизации представителя стороны Соглашения его права и обязанности по Соглашению переходят к его правопреемнику и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

2.3. Действие Соглашения распространяется на Работодателей и работников, состоящих в трудовых отношениях, от имени и в интересах которых оно заключено, а также на работодателей и работников, присоединившихся к Соглашению после его заключения в порядке, установленном действующим законодательством и настоящим Соглашением.

Соглашение не распространяется на организации авиационной, судостроительной и судоремонтной, радиоэлектронной промышленности, а также промышленности обычных вооружений, боеприпасов и спецхимии.

2.4. Обязательства Соглашения реализуются на местах полномочными представителями Работодателей и работников.

2.5. Условия коллективных договоров и соглашений Организации должны соответствовать законодательству и настоящему Соглашению в объеме своих полномочий, установленных льгот и преимущественных гарантий по условиям труда более благоприятных по сравнению с установленными законами и иными нормативными правовыми актами, исходя из финансового положения Организации.

2.6. Работодатель признает Профсоюз и его соответствующие организации полноправными представителями всех работников Организаций по условиям коллективного договора, соглашения и контроля за выполнением всех их положений.

Соглашение действует в отношении всех работников, состоящих в трудовых отношениях с Работодателями, присоединившимися к Соглашению.

Работодатель и Профсоюз, его соответствующие организации могут заключать соглашения, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также на

работников, не являющихся членами Профсоюза, уполномочивших Профсоюз на представление их интересов на условиях, которые установлены данной первичной профсоюзной организацией.

2.7. Члены Профсоюза имеют исключительное право на представительство и защиту своих прав и интересов по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений со стороны Профсоюзных органов.

2.8. Соглашение обязательно к применению Работодателями при заключении отраслевых, территориальных соглашений на уровне субъектов Российской Федерации и муниципальных образований, коллективных договоров в Организациях, трудовых договоров с работниками Организаций и при решении индивидуальных и коллективных трудовых споров, а его социальные обязательства являются минимально гарантированными.

2.9. Законы и другие нормативные правовые акты, принятые в период действия Соглашения и улучшающие социально-правовое и социально-экономическое положение работников, расширяют действие соответствующих пунктов Соглашения с момента вступления их в силу.

2.10. Ни одна из сторон Соглашения не может в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

2.11. В Соглашение по взаимному согласию представителей сторон Соглашения в течение срока его действия в рамках полномочий, данных на заключение Соглашения, могут быть внесены изменения и дополнения.

Изменения и дополнения в Соглашение вносятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

Внесенные изменения и дополнения оформляются приложением к Соглашению в форме отдельного соглашения сторон, являющегося его неотъемлемой частью, регистрируются в установленном порядке в уполномоченном органе и доводятся до сведения органов Профсоюза, Работодателей и работников.

2.12. Соглашение открыто для присоединения к нему работодателей, не

участвовавших в Соглашении и изъявивших свое согласие на присоединение к Соглашению.

2.13. Стороны, подписавшие Соглашение, в объеме своих полномочий принимают на себя обязательства Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации.

3. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СТОРОН СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

3.1. Стороны Соглашения:

3.1.1. Выражают понимание, что Соглашение заключается в ситуации продолжающихся в ряде секторов машиностроительного комплекса и соответствующих Организациях падения объемов производства, реструктуризации и импортозамещения производства, при международных экономических санкциях, а также на фоне замедления темпов роста мировой экономики, когда в стране идет процесс диверсификации экономики на базе восстановления и ускоренного развития обрабатывающих отраслей промышленности и, в частности, основной их составляющей - машиностроительного комплекса, путем внедрения в производство инновационных технологий и современного оборудования. Этот процесс может отразиться на состоянии социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений.

Стороны отдают себе отчет, что в данной ситуации резко возрастает социальная ответственность как собственников, работодателей, так и профсоюзов, и вопросы социального диалога, партнерства приобретают первостепенное значение.

В этой связи Стороны согласились о проведении постоянного совместного мониторинга процессов реструктурирования машиностроительного комплекса и внесения по его результатам необходимых изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

3.1.2. Активизируют работу по обеспечению представительства СоюзМаш в субъектах Российской Федерации, заключению отраслевых (межотраслевых) региональных соглашений.

3.1.3. Вносят предложения в органы законодательной и исполнительной власти по совершенствованию законодательства, регулирующего социально-трудовые права работников, в том числе относящихся к регламентированию вопросов социального партнерства, оплаты труда, заработной платы, разработки или утверждения профессиональных стандартов, технических регламентов, направленных на регулирование трудовых и связанных с ними экономических отношений.

3.1.4. Добиваются реализации мер, направленных на:

- создание условий для успешного обеспечения хозяйственной деятельности Организаций;
- стимулирование технического перевооружения Организаций, внедрения инновационных технологий;
- получение государственной поддержки машиностроительных секторов и Организаций, модернизацию, развитие исследовательской и опытно-экспериментальной базы научно-исследовательских и конструкторских Организаций, занятых разработкой проектов государственного значения;
- изучение и внедрение в практику Организаций социальной отчетности.

3.1.5. Предоставляют друг другу полную, достоверную (объективную) и своевременную информацию по запрашиваемым вопросам социально-экономического характера, касающуюся хода выполнения Соглашения.

3.1.6. Проводят социальные экспертизы проектов государственных, отраслевых и региональных программ в части их влияния на создание и сохранение рабочих мест, разрабатывают и направляют в Организации соответствующие рекомендации.

3.1.7. Проводят предварительные взаимные консультации при реорганизации, перепрофилировании или ином структурном изменении (реструктуризации) Организаций. При реорганизации Организации учитывают мнение профсоюзного комитета.

3.2. Работодатель информирует представителей ППО о намечаемой ликвидации Организации и включает представителей работников в состав ликвидационной комиссии. Ликви-

дационная комиссия предоставляет представителям Профсоюза информационный план высвобождения и содействия трудоустройству персонала.

3.3. Представители ППО содействуют Работодателю в проведении мероприятий, направленных на повышение дисциплины труда, качества выпускаемой продукции, а также на пресечение расхищения собственности.

3.4. Работодатель в случаях, предусмотренных Соглашением и/или коллективным договором, согласовывает или учитывает мнение Профсоюза при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, а также затрагивающих социально-экономические права и интересы работников организации. Работодатель действует в следующем порядке:

- информирует Профсоюз о своем намерении изменить установленные трудовые отношения;
- при подготовке проекта локального нормативного акта Работодатель и Профсоюз проводят взаимные консультации (переговоры) для достижения взаимоприемлемых решений, обеспечивающих интересы сторон и гарантии трудовых прав работников;
- перед принятием решения работодатель направляет проект локального нормативного акта в соответствующие органы Профсоюза на согласование.

3.5. Работодатель, признавая право Профсоюза иметь своих представителей в коллегиальных органах управления организацией с правом совещательного голоса, приглашает их на совещания, заседания дирекции организации, на которых рассматриваются вопросы, затрагивающие социально-трудовые отношения.

3.6. Работодатель информирует организации Профсоюза о планах развития Организации на следующий календарный год, основных производственных программах, создании новых рабочих мест, планах структурных изменений занятости, перемещений персонала, планах высвобождения работников по профессиям, основных социальных программах, финансируемых за счет средств Организации.

3.7. Вопросы регулирования трудовых отношений в Организации,

основные права и обязанности сторон трудового договора, порядок приема и увольнения работников, режим работы, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка организации, разрабатываемыми Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом.

3.8. В целях повышения эффективности работы Организации, сокращения непроизводительных затрат, развития творческой активности работников, повышения производительности труда, использования внутривозможных резервов, Работодатель совместно с ППО организуют и проводят в соответствии с утвержденными Положениями:

- производственно-экономическое соревнование;
- конкурсы профессионального мастерства “Лучший по профессии”, в том числе среди молодежи.

3.9. ППО содействует Работодателю в создании условий для профессиональной подготовки и переобучения высвобождаемых работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием Организации.

3.10. Стороны Соглашения рекомендуют создавать совместную комиссию и обеспечивают условия для ее работы по контролю за:

- правильностью перечисления средств в государственные внебюджетные фонды (обязательного социального, медицинского и пенсионного страхования);
- начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, проведением оздоровительных мероприятий;
- соблюдением пенсионных прав работников.

Комиссия работает на основе положения, установленного коллективным договором или локальным нормативным актом Организации.

Для разрешения различного рода конфликтных ситуаций, связанных с трудовыми и социально-экономическими интересами работников, Работодатель и ППО по инициативе каждой из Сторон создают:

- временные совместные комиссии;
- постоянную комиссию на паритетной основе по рассмотрению индивиду-

альных трудовых споров, в соответствии с законодательством.

3.11. Стороны договорились:

3.11.1. Добиваться принятия решений органами государственной власти Российской Федерации и субъектов Российской Федерации о повышении минимального размера оплаты труда, утверждения порядка оплаты труда в связи с ростом цен, принятия законопроектов, регулирующих права работающей молодежи, а также решений других социально-трудовых вопросов, направленных на повышение жизненного уровня работников и членов их семей.

3.11.2. Содействовать бесконфликтному урегулированию разногласий по вопросам оплаты труда и занятости в Организациях.

3.12. Ассоциация и Центральные комитеты Профсоюзов обязуются:

3.12.1. Регулярно информировать свои структурные подразделения об уровне жизни, доходах работников машиностроительного комплекса.

3.12.2. Проводить обучение профсоюзных кадров и актива с сохранением среднего заработка на период обучения, оказывать юридическую и консультативную помощь членам Профсоюза по вопросам организации и оплаты труда.

3.12.3. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда и трудового законодательства.

4. РЕЖИМЫ ТРУДА И ОТДЫХА

4.1. Объем и порядок предоставления льгот и гарантий по разделу IV настоящего Соглашения определяются коллективным договором Организации.

4.2. Режим рабочего времени в Организациях определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Организации, а также графиками сменности, утвержденными в соответствии с законодательством Российской Федерации с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.3. В рабочее время включаются периоды выполнения основных и подготовительно-заключительных мероприятий, подготовка рабочего места, полу-

чение сменного задания, получение и подготовка материалов, инструментов, ознакомление с технической документацией, подготовка и уборка рабочего места, сдача готовой продукции и иные периоды, предусмотренные технологией и организацией труда. Исчерпывающий перечень периодов, включаемых в состав рабочего времени, а также механизм и порядок реализации данной нормы определяется коллективным договором или локальными нормативными актами.

4.4. Для работников Организации, занятых работой с компьютером, предусматривать технологические перерывы в соответствии с локальными нормативными актами.

4.5. Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени (подклассы 3.3 и 3.4) или опасным условиям труда (класс 4), устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени может быть увеличена в порядке, установленном коллективным договором Организации, а также при наличии письменного согласия работника, занятого на работах с вредными (подклассы 3.3 и (или) 3.4) или опасными условиями труда (класс 4), оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены коллективным договором Организации.

В порядке, установленном коллективным договором, при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с вредными (подклассы 3.3, 3.4) и (или) опасными условиями труда (класс 4), где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (смены):

- при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;

- при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов.

Когда по условиям производства (работы) в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца, для водителей - один месяц.

Продолжительность учетного периода для водителей может быть увеличена до трех месяцев по согласованию с профсоюзным комитетом.

В случае, если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, коллективным договором может быть предусмотрено увеличение учетного периода для учета рабочего времени таких работников, но не более чем до одного года.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

4.6. Женщинам, опекунам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, а также отцам, воспитывающим детей в возрасте до 16 лет без матери, по соглашению сторон может быть предостав-

лено право на один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

4.7. Помимо дополнительных отпусков, предусмотренных законодательством, работникам Организаций могут предоставляться дополнительные оплачиваемые отпуска, размер и порядок оплаты которых определяются коллективным договором Организации, в том числе:

- за длительный стаж работы в Организации;
- женщинам с детьми в возрасте до 14 лет;
- инвалидам;
- в связи с бракосочетанием;
- в связи с рождением ребенка у работника;
- в связи со смертью члена семьи (одного из супругов, члена семьи (дети, родители, родные братья, сестры));
- в День знаний (1 сентября или другое число первого дня учебного года) одному из родителей первоклассника либо другим лицам (опекунам, попечителям), воспитывающим ребенка;
- за ненормированный рабочий день и другие, предусмотренные нормативным актом Организации.

4.8. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени (подклассы 3.2, 3.3, 3.4) либо опасным условиям труда (класс 4).

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора организации с учетом результатов специальной оценки условия труда, дифференцированное с учетом класса вредности, но не менее 7 календарных дней.

В порядке, установленном коллективным договором организации, при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает 7 календарных дней,

может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены коллективным договором Организации. Компенсация рассчитывается в порядке, предусмотренном для расчета компенсации за неиспользованные отпуска.

4.9. Дополнительные оплачиваемые отпуска, предусмотренные законодательством, а также коллективным договором, могут присоединяться к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. При разделении ежегодного оплачиваемого отпуска (основного и дополнительного) на части хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.10. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии с законодательством и локальными нормативными актами.

При предоставлении краткосрочного оплачиваемого отпуска вне утвержденного графика отпусков оплата отпуска производится по согласованию работника и Работодателя в день ближайшей выплаты заработной платы, но в любом случае не позднее 3 рабочих дней с даты подачи заявления (п. 2 ст. 7 Конвенции № 132 Международной организации труда «Об оплачиваемых отпусках (пересмотренная в 1970 году)»).

4.11. Работодатель предоставляет работникам, осуществляющим уход за детьми, дополнительный отпуск продолжительностью до 14 календарных дней без сохранения заработной платы согласно законодательству Российской Федерации.

4.12. Работодатель предоставляет работникам, имеющим детей-инвалидов до 18 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

4.13. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах проведение мероприятий по празднованию профессионального праздника - Дня машиностроителя, других отраслевых праздников и юбилейных дат сторон Организации.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, должностных окладов, форм материального поощрения,

доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и систем премирования, выплат вознаграждений по итогам работы за год, устанавливаются коллективным договором или локальными нормативными актами Работодателя с учетом мнения Профсоюзного комитета.

5.2. Работодатель совместно с ППО предпринимает необходимые меры для обеспечения роста оплаты труда работников, с учетом роста эффективности и объемов производства, производительности труда и внедрения прогрессивных систем оплаты труда, изменения численности работников.

5.3. Работодатель обеспечивает:

5.3.1. Связь оплаты труда работников с его результатами, для чего организует работу по совершенствованию нормативной базы по труду и доведению до каждого работника условий оплаты труда.

5.3.2. Соблюдение прав работников на своевременную, в полном объеме и в денежной форме выплату заработной платы.

5.3.3. При установлении в Организации режима неполного рабочего времени размер оплаты труда, установленный на такой режим, не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного в Российской Федерации. Оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

5.3.4. Недопущение нетрадиционных видов вознаграждения за труд (натуральная форма, страхование и другие) за счет снижения размеров заработной платы работников.

5.3.5. Достижение к декабрю 2022 года минимального размера среднемесячной заработной платы при отработке режима полного рабочего времени не менее:

- для основного персонала - 1,45 величины прожиточного минимума трудоспособного человека в субъекте Российской Федерации, на территории которого находится Организация;
- для остальных категорий персонала - 1,2 величины прожиточного минимума трудоспособного человека в субъекте Российской Федера-

ции, на территории которого находится Организация.

5.3.6. Коллективными договорами Организаций могут быть установлены более высокие показатели.

5.3.7. Индексацию заработной платы с учетом роста потребительских цен на товары и услуги в соответствующем субъекте Российской Федерации, включая дифференцированные подходы по категориям персонала и профессиям (должностям). Порядок и размер индексации определяется коллективным договором или локальным нормативным актом Организации.

5.3.8. Достижение к концу 2022 года средней заработной платы работников Организаций до уровня не менее 4,5 прожиточных минимумов трудоспособного населения в субъекте Российской Федерации при отработке режима полного рабочего времени.

5.3.9. Величину тарифной ставки или должностного оклада в структуре оплаты труда работников Организации не менее 60%.

5.3.10. Соблюдение соотношения в уровнях оплаты труда 10% работников с наиболее низкой заработной платой и 10% с самой высокой заработной платой не более чем 1:7.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются дифференцированно, с учетом класса вредности, работодателем локальным нормативным актом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или коллективным договором.

5.4. В тех случаях, когда по причинам экономического, технологического, организационного характера Работодатель не может обеспечить темпы роста заработной платы в соответствии с п. 5.3 настоящего Соглашения, коллективным договором могут быть предусмотрены иные значения этих показате-

телей и разработан план мероприятий по поэтапному повышению, в пределах срока действия Соглашения, темпов производительности труда и эффективности производства для их достижения.

План мероприятий является неотъемлемой частью коллективного договора.

О заключении коллективного договора, содержащего указанные отклонения от Соглашения, Работодатель и ППО письменно информируют Союз-Маш и Ассоциацию.

5.5. Работодатель в случаях, предусмотренных законодательством или коллективным договором, устанавливает доплату за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе:

- за сверхурочную работу и за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за работу в вечернее время (вечерним считается время с 18.00 до 22.00 часов, если иное не установлено коллективным договором) - не менее 20% часовой тарифной ставки за каждый час работы;
- за работу в ночное время (с 22.00 до 6.00 часов) - не менее 40% часовой тарифной ставки за каждый час работы, если иной размер не установлен коллективным договором;
- за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.6. Работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивать дополнительное вознаграждение за каждый нерабочий праздничный день в дни выплаты окончательного расчета по заработной плате текущего месяца.

Размер и порядок выплаты указанного вознаграждения определяются коллективным договором или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения Профсоюзного комитета.

5.7. Тарификация работ, присвоение разрядов рабочим производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, присвоение должностей служащим - с учетом Единого квалификационного справочника должно-

стей руководителей, специалистов и служащих или в случаях, предусмотренных законодательством, с учетом утвержденных профессиональных стандартов.

5.8. При выплате заработной платы работодатель извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях производимых удержаний (включая удержания в социальные фонды), а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форму письменного извещения (расчетного листка) работодатель согласовывает с ППО.

5.9. Работодатель обязуется предусматривать в бюджете Организации средства фонда заработной платы и выплат социального характера. Ежегодно при подготовке бюджета Организации совместно с ППО рассматривать вопросы повышения заработной платы с учетом инфляции и на основании бюджетных показателей, а также принимать совместное решение о размерах и сроках проведения указанного повышения.

5.10. Устанавливать в соответствии с коллективным договором работникам, занимающим штатные должности в научно-исследовательских и опытно-конструкторских организациях, ученые степени, по которым предусмотрены тарифно-квалификационными требованиями ежемесячные доплаты за ученую степень.

5.11. Введение, замена и пересмотр норм труда производится Работодателем с учетом мнения ППО после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих ритмичность выпуска продукции и выполнения работы, улучшения материально-технического снабжения, условий труда, при условии изменения техпроцессов, выявления устаревших норм труда, в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель обязан обеспечить безопасные условия и охрану труда для работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

6.2. В Организациях разрабатывается необходимая нормативно-техническая документация, проводятся организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические и другие необходимые мероприятия по охране труда и предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, предотвращению воздействия вредных факторов производственной среды на работников.

Не допускается внедрение и применение в производстве материалов и компонентов, не имеющих паспортов безопасности, сертификатов соответствия или декларации о соответствии продукции, свидетельств о государственной регистрации.

6.3. Работодатель обеспечивает ежегодную разработку соглашений по улучшению условий, охраны труда и санитарно-оздоровительных мероприятий (соглашений по охране труда) и согласовывает их с профсоюзным комитетом.

Работодатель постоянно проводит мониторинг условий и охраны труда для определения профессиональных рисков повреждения здоровья работников существующими методами контроля.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется работодателями в размере не менее 0,3% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

Соглашение по охране труда является неотъемлемой частью коллективного договора.

6.4. Работодатель, в соответствии с законодательством Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами, с обязательным участием соответствующих органов Профсоюза проводит специальную оценку условий труда, в том числе внеплановую оценку условий труда, разрабатывает мероприятия по улучшению условий и охраны труда работников с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда.

6.5. Работодатель организует за счет средств Организации проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров соответствующих категорий работников, предусмотренных законодательством.

Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), проходят обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Профсоюз контролирует обеспечение работодателем и лечебно-профилактическими учреждениями своевременности медицинской помощи работникам отрасли при несчастных случаях, отравлениях и профессиональных заболеваниях на производстве, а также представляет интересы работников в отношениях с Фондом социального страхования Российской Федерации.

6.6. Обеспечивать бесплатную выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов работникам за наличие вредных производственных факторов в воздухе рабочей зоны. Молоко или другие равноценные пищевые продукты выдаются работнику за отработанную смену (рабочий день), независимо от ее продолжительности, по перечню профессий и работ, устанавливаемых коллективным договором.

Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, если это предусмотрено коллективным договором и (или) трудовым договором.

В коллективные договоры или локальные нормативные акты включаются перечни рабочих мест и профессий с вредными условиями труда, в соответствии с которыми обязательна бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых продуктов.

На работах с особо вредными условиями труда предоставляется по установленным нормам бесплатное лечебно-профилактическое питание.

6.7. В случае нарушений нормативных требований к условиям труда, установленных режимов труда и отдыха, необеспечения необходимыми сред-

ствами индивидуальной защиты работник вправе отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

Отказ Работника от выполнения работы в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности не влечет за собой привлечение его к дисциплинарной ответственности.

6.8. В случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, допуск работника к выполнению работ запрещается.

6.9. Обязательными условиями, оговариваемыми в коллективных договорах, для проведения работ при превышении гигиенических нормативных значений производственных факторов и факторов трудового процесса на рабочем месте являются:

- сокращение нормальной продолжительности рабочей смены с сохранением при этом всех льгот и размера оплаты труда за полную рабочую смену;
- обязательное использование средств индивидуальной защиты и др.

Конкретные параметры указанных условий определяются коллективным договором (соглашением, трудовым договором) с учетом результатов специальной оценки условий труда и требований законодательства Российской Федерации.

Расходы на предоставление компенсаций сверх установленных нормативными правовыми актами осуществляются за счет собственных средств Организации.

6.10. Работнику обеспечиваются сохранение места работы и средней заработной платы за время приостановки работ на рабочих местах вследствие несоответствия условий труда нормативным правовым актам по охране труда.

6.11. Работодатель информирует вновь принимаемых на работу работников об условиях труда, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, режиме труда и отдыха. Такая

информация должна также предоставляться по просьбе работника и в процессе его труда.

Достоверные характеристики условий труда, перечень компенсаций и льгот за тяжелые работы и работы с вредными и (или) опасными условиями труда указываются в заключаемых с работниками трудовых договорах.

6.12. Работодатель и ППО формируют в Организации совместный комитет (комиссию) по охране труда из числа представителей Профсоюза и представителей Работодателя, обеспечивают их эффективную работу.

6.13. Уполномоченным (доверенным) лицам Профсоюза по охране труда для исполнения возложенных на них функций предоставляется оплачиваемое в размере среднего заработка в течение рабочей смены свободное время, продолжительность которого оговаривается в коллективном договоре, но не менее 2 часов в неделю.

6.14. Работодатель обязан проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.15. Сверх выплат, предусмотренных законодательством, Работодатель из средств Организации устанавливает дополнительные единовременные выплаты семье работника в случае его смерти от несчастного случая на производстве в сумме не менее 75 минимальных размеров оплаты труда (МРОТ) по Российской Федерации, установленных на день гибели работника.

Коллективными договорами Организаций могут быть предусмотрены более высокие нормы материальной поддержки семей работников, пострадавших на производстве.

В случае трудового увечья, полученного работником на производстве, размер единовременной денежной компенсации определяется в соответствии со степенью утраты профессиональной трудоспособности на основании положений коллективных договоров или других нормативных актов Организаций.

6.16. Работодатель не реже одного раза в три года в установленном порядке проводит обучение по охране труда и проверку знаний на соответствие требований охраны труда всех работников Организаций, в том числе руководителей.

6.17. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работодатель бесплатно, за счет средств Организации, обеспечивает работников спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

Работодатель обеспечивает хранение, своевременно и бесплатно производит стирку, сушку, дезинфекцию, дегазацию, дезактивацию, чистку и ремонт, выданных работнику спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

Выдача средств индивидуальной защиты работникам осуществляется в соответствии с Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты согласно типовым отраслевым нормам и на основании результатов проведения специальной оценки условий труда.

Перечень обязательной к выдаче спецодежды, специальной обуви, в том числе теплой, других средств индивидуальной защиты, а также нормы их выдачи не могут быть меньше действующих отраслевых типовых норм выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

Конкретный перечень обязательной к выдаче спецодежды, специальной обуви, в том числе теплой, других средств индивидуальной защиты, а также нормы их выдачи фиксируются в коллективном договоре или в локальном нормативном акте Организации, согласованном с Профсоюзным комитетом.

Работа без соответствующей спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты запрещается.

6.18. На работах, связанных с загрязнением, работникам выдаются бесплатно по установленным нормам смывающие и обезвреживающие средства.

6.19. Рабочий инструмент и приспособления, приборы, средства индивидуальной защиты, необходимые в процессе труда, выдаются работнику бесплатно.

Работник обязан обеспечить сохранность и исправность выдаваемого ему рабочего инструмента, приспособлений, приборов и средств индивидуальной защиты в соответствии с законодательством.

6.20. Работодатель обеспечивает расходование средств, выделяемых на охрану труда, в соответствии с Типовым перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, снижению профессиональных рисков (Приказ Минздравсоцразвития России от 1 марта 2012 г. № 181н и Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 16 июня 2014 г. № 375н).

(Окончание в следующем номере)