



Фото: Александр Крашев / РИА Новости

Чтобы никого не забыть

Профсоюз поможет получить
пособия на детей в связи
с пандемией

стр. 2

Соцпартнеры
обсуждают
законопроект
о дистанционной
работе

стр. 4

Здравницы
профсоюзов
открываются
после
карантина



стр. 8 - 9

Чтобы никого не забыть

Профсоюз поможет получить пособия на детей в связи с пандемией

Дополнительные меры соцподдержки семей с детьми, объявленные президентом в связи с эпидемией, должны дойти до всех, кто имеет на них право. ФНПР договорилась с Пенсионным фондом о взаимодействии для реализации указа президента. Проинформировать, а при возникновении проблем и помочь людям подать заявление на получение пособия могут профсоюзные организации, актив и волонтеры. “Солидарность” узнала, как идет работа на местах.

Елена МЕЛИК-ШАХНАЗАРОВА
shakhnazarova@solidarnost.org

В начале мая президент РФ издал указ “О дополнительных мерах социальной поддержки семей, имеющих детей”. Согласно указу на детей в возрасте до трех лет полагаются выплаты по 5000 рублей в месяц за апрель, май и июнь 2020 года. Изначально эта мера касалась лишь получателей материнского капитала, но позже президент решил распространить ее на всех детей до трех лет. А с 1 июня гражданам России на каждого ребенка в возрасте от 3 до 16 лет будет одновременно выплачено по 10 тысяч рублей. Обратиться за выплатой надо успеть до 1 октября.

Процедура подачи заявления, казалось бы, максимально упрощена: это можно сделать в личном кабинете на портале госуслуг без предоставления документов. Лично заявление принимают в отделениях ПФР и в МФЦ. Однако в связи антикоронавирусными мерами обратиться и в ПФР, и в МФЦ в ряде регионов можно только по предварительной записи. Несмотря на простоту, вопросы и трудности с подачей заявлений возникают. В первую очередь - у жителей отдаленных поселений и у тех, кто не может подать заявление онлайн.

Чтобы помочь членам профсоюза, ФНПР инициировала сотрудничество с ПФР для реализации указа президента. И 27 мая ПФР разослал в территориальные отделения предписание взаимодействовать с организациями ФНПР. Цели обозначены следующие: определение списка имеющих право на выплаты лиц; доведение до них порядка и условий назначения выплат; помощь в заполнении заявлений; проведение информационно-разъяснительной работы. Отделения ПФР должны предоставить организациям ФНПР методические материалы о праве на новые меры соцподдержки и порядке обращения за ними, говорится в письме за подписью главы ПФР **Максима Топилина**.

А территориальным профобъединениям надо установить рабочие контакты с соответствующими отделениями ПФР и проводить совместную работу силами профсоюзных организаций, актива и волонтеров в формате требований ПФР, установленных для обращения за выплатами, сообщил зампред ФНПР **Давид Кришталь**. И хотя времени прошло не так много, профсоюзные организации в регионах уже приступили к работе.

ПРИМОРСКИЙ КРАЙ

Профсоюзы информируют работников о порядке и условиях назначения выплат, помогают оформить заявки.

- Правительство нашло оптимальный и максимально прозрачный способ материальной помощи семьям с детьми и упростило систему оформления заявок на ее получение. Но вопросов хватает. Так, даже опытные пользователи интернета столкнулись с техническими проблемами, что уж говорить о жителях удаленных сельских территорий, где порой из-за отсутствия компьютера или смартфона и навыков работы с электронными документами у людей опускаются руки. Ложка, как известно, дорога к обеду - деньги семьям нужны сейчас. Поэтому наши профактивисты помогают членам профсоюза оформить электронные заявки. Практически в каждом почтовом отделении Приморья есть доступ в интернет, и те работники отрасли, у которых нет своих современных средств связи, могут воспользоваться рабочими компьютерами, - рассказал председатель Приморской краевой организации профсоюза работников связи **Александр Савкин**.

СВЕРДЛОВСКАЯ ОБЛАСТЬ

Председатель Федерации профсоюзов Свердловской области, депутат Госдумы **Андрей Ветлужских** обсудил с руководителем регионального УПФР вопросы организации взаимодействия. В обращении к руководителям профорганизаций области Ветлужских сообщил, что рекомендуется установить рабочие контакты с соответствующими отделениями ПФР и вести совместную работу. “Надо, чтобы помощь дошла до каждого, кому она определена по указу”, - сказал профлидер.

Как рассказала “Солидарности” пресс-секретарь ФПСО **Аксана Сгибнева**, разъяснительные документы профобъединение разместило в соцсетях и на сайте:

- Например, только в “Одноклассниках” его посмотрели десятки тысяч людей. Задача информирования решалась сразу. Мы договорились, что управление Пенсионного фонда направит материалы, в том числе бумажные, чтобы распространить их по первичкам. Профорганизациям поставлена задача уточнить количество членов профсоюза, имеющих детей, опросить, знают ли они о льготах, нужна ли помощь. Глава ФПСО сказал, что профсоюзы готовы помочь в составлении электронных заявлений, а также договориться с работодателями, чтобы человека, если он не может подать заявление дистанционно, отпустили с работы для подачи заявления непосредственно в отделение ПФР.

КРАСНОДАРСКИЙ КРАЙ

Больше 70% заявлений на получение дополнительных выплат уже рассмотрены региональными отделениями

ПФР, рассказала “Солидарности” депутат Госдумы, лидер профсоюзов Кубани **Светлана Бессараб**:

- Семьи уже начали получать выплаты. Профсоюзы помогают устранять ошибки. Бывает, что молодые мамы неверно указывают номер счета (на карты родственников), нет нужной информации. Профактив оказывает им юридическую помощь и консультирует.

ЗАБАЙКАЛЬСКИЙ КРАЙ

60% положенных соцвыплат уже получены, сообщила “Солидарности” глава Федерации профсоюзов Забайкалья **Зоя Прохорова**:

- Идет активная работа. Пока мы проблем не выявили. Из 214 тысяч детей, которым положены выплаты, 125 тысяч уже их получили. Отделение ПФР разработало анкеты с вопросами и ответами. Мы хотим, чтобы членские организации донесли эту информацию до каждого члена профсоюза. Вопросы в основном возникают в районах, в селах, где нет интернета и где добраться до того же МФЦ затруднительно. Ведем переговоры с нашим отделением ПФР о возможности подачи профобъединением коллективного списка людей, которым выплаты предназначены.

ЧЕЧЕНСКАЯ РЕСПУБЛИКА

Три дня вместо восьми проходит с момента подачи заявления до получения денег в республике, рассказал “Солидарности” председатель Федерации профсоюзов Чеченской Республики **Хусайн Солтагереев**.

- Из 440 тысяч детей от 3 до 16 лет, которым полагается выплата по 10 тысяч рублей, на сегодня подана и обработана 231 тысяча заявлений. Уже выплачено больше 2 млрд рублей. 750 млн рублей перечислено для 60 тысяч детей до 3 лет. Всего таких в республике 91 тысяча. У нас не только в этом вопросе нет никаких проблем, но вместо положенных восьми дней деньги поступают за два-три дня. Мы активно взаимодействуем с Пенсионным фондом на регулярной основе. На местах профсоюзные активисты ведут разъяснительную работу. Пенсионный фонд сам представляет информацию на своем сайте и в соцсетях, на республиканском телевидении в прямом эфире дает разъяснения. Если кто-то не может подать заявление дистанционно или поехать для этого в отделение ПФР, нужно просто позвонить в Пенсионный фонд, и его сотрудник приедет на дом - естественно, с соблюдением всех мер безопасности из-за эпидемии. Каждый член профсоюза знает, куда нужно обращаться, если возникают вопросы. Есть группы поддержки в WhatsApp, и в течение двух-трех часов все возникающие проблемы решаются, - сообщил профлидер.

ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ

80% выплат дошли до получателей в Иркутской области, рассказал “Солидарности” председатель профобъединения **Александр Коротких**:

- Первые выплаты первым обратившимся уже сделаны, причем эти первые обратившиеся составляют примерно 80% семей с детьми в возрасте от 3 до 16 лет. Профсоюз вместе с Пенсионным фондом отработали такую схему: кто живет в труднодоступных районах, у кого нет интернета и тому подобное, обращаются в первичные профсоюзные организации; те передают эти списки нам, а мы уже передаем в ПФР. Но пока еще эти списки к нам не поступали. Однако примеры оказания помощи профсоюзом все же есть. Так, к нам обратилась многодетная мама, ей быстро все оформили. Пенсионному фонду нужны только данные, поэтому профсоюзный активист приходит, заполняет бланк с данными и реквизитами, и через восемь дней, как правило, человеку приходит ответ. В руководстве регионального отделения ПФР пошли на такую схему, так как Максим Топилин поручил работать по вопросам выплат пособий на детей совместно с профобъединениями.

ЧЕЛЯБИНСКАЯ ОБЛАСТЬ

В Федерации профсоюзов Челябинской области совместно с ПФР оформляют профстенды, на которых информируют людей не только о том, как и где оформить заявления на получение пособий, но и обращают внимание на подводные камни, с которыми можно столкнуться. Об этом рассказала “Солидарности” руководитель пресс-центра ФПЧО **Ольга Касаткина**:

- У нас с отделением ПФР составлен медиаплан, мы делаем профстенды совместно. Они нам листовки и буклеты дают для распространения через первичные организации и обкомы. Консультации фонда мы публикуем в своей газете, на сайте и в группах в соцсетях.

Незнание нюансов при подаче заявления может стать причиной отказа в получении соцподдержки. Материалы профстенда помогают этого избежать. Но если в заявлении все же допущена ошибка, необходимо дожидаться принятия решения по нему и в случае отказа подать заявление заново. Также объясняется, полагается ли выплата на детей, кому 16 лет уже исполнилось. Здесь рубежом станет 11 мая - день принятия указа. Выплата полагается тем, кому не исполнилось 16 на этот момент, в том числе тем, кому исполнится с 11 мая по 30 июня 2020 года включительно. Также важно, что если в семье двое или больше детей, то заявление должно быть одно, общее на всех. А ежемесячную выплату за июнь на ребенка до трех лет можно получить, даже если ребенок появится на свет 30 июня, а вот родившимся 1 июля уже не повезет.

Разъяснен и еще нюанс. Так, зачисление ежемесячной выплаты производится только на банковский счет заявителя, а если указана банковская карта супруга, то деньги не поступят. При наличии сертификата на материнский капитал заявление должен подать владелец сертификата. Если капитал отсутствует, то заявление может подать любой родитель. А если заявление подадут оба родителя, то выплату получит тот, кто подаст первым.



Злые клоуны

Что общего между президентом Бразилии **Болсонару**, правительством Украины и группой депутатов питерского Законодательного собрания? На первый взгляд - ничего. Болсонару - правый популист, сторонник военной диктатуры и применения ("ограниченного") пыток, расист. Правительство Украины вроде пытается "идти в Европу". Депутаты питерского Закса - казалось бы, обычные депутаты, со всеми их плюсами и минусами. А объединяет их общее желание так нарушить или исковеркать национальные законы и международные обязательства своих стран, чтобы существенно ограничить права профсоюзов.

При этом то, что упомянутые "действующие лица" выглядят странно и нелепо, их никак не задевает. Это ведь не обычные цирковые клоуны, цель которых - рассмешить через нелепость. Есть в культуре образ злого клоуна. Выглядит вроде бы как обычно, но... детям лучше не показывать. Разница только в том, что злой клоун, как правило - с острыми зубами и предметами, прячется по углам. А наши злые клоуны действуют открыто. Никак не прикрываясь. И даже получают определенное удовольствие, объясняя

свои поступки. Причем поступки эти, что удивительно, одинаковы, хотя государства разные.

В Бразилии Болсонару добивается изменения законодательства. И враз профсоюзы, чей духовный лидер **Лула да Силва** больше полутора лет просидел в одиночке, лишаются членских взносов. А штат крупнейшего профцентра сокращается на 40%, часть его помещений продана, половина - сдается в аренду.

На Украине в Верховную Раду вносят закон, которым не только ограничиваются права работников, но и - внимание! - создается государственный орган по контролю за профсоюзами. А профсоюзное имущество - одновременно - национализируется. Сейчас там идут массированные протесты, поддержанные международным профсоюзным сообществом. И в какую Европу попадет Украина с такими социальными инициативами - мягко говоря, большой вопрос.

В Санкт-Петербурге анекдотическая инициатива группы депутатов длится уже больше полугода. Суть в следующем. Осенью прошлого года конфликт инициировала спикер Совета Федерации **Валентина Матвиенко**, организовавшая буквальным

"наезд" с проверками на существенную часть региональных профобъединений. И в то же время в городе над вольной Невой группа депутатов из разных партий (подтверждая мысль, что глупость не имеет партийной принадлежности) создает комиссию и занимается псевдопроверками профсоюзной деятельности. То есть задается вопросами: в каком количестве судебных дел участвуют питерские профорганизации? Сколько колдоговоров они подписали? И так далее.

А на прошлой неделе питерские депутаты пошли дальше. Вероятно, творчески осмыслив бразильско-украинский опыт, они разработали законопроект, по которому вменяют профсоюзам в обязанность заниматься... защитой прав членов профсоюзов.

Можно сказать, что это идиотизм. Скажем, глупо законодательно принуждать общество филателистов собирать марки - они это и так делают. Но идея далеко не глупая. Если есть вмененная законом обязанность - значит, должен быть государственный орган, который контролирует ее выполнение.

Занятно еще вот что. Советская власть тоже творчески руководила профсоюзами. Но при этом отдала им функ-

ции наркомата труда и управление соцстрахом. То есть дала ресурс, опираясь на который можно помогать людям.

Питерские депутаты не настолько щедры. Они ничего не дают. Они просто хотят контролировать и управлять профсоюзами. А заодно - по факту лишить профсоюзы имущественных прав: по законопроекту, операции с имуществом на сумму свыше 1 млн рублей должны быть одобрены двумя третями всех членов этих профсоюзов.

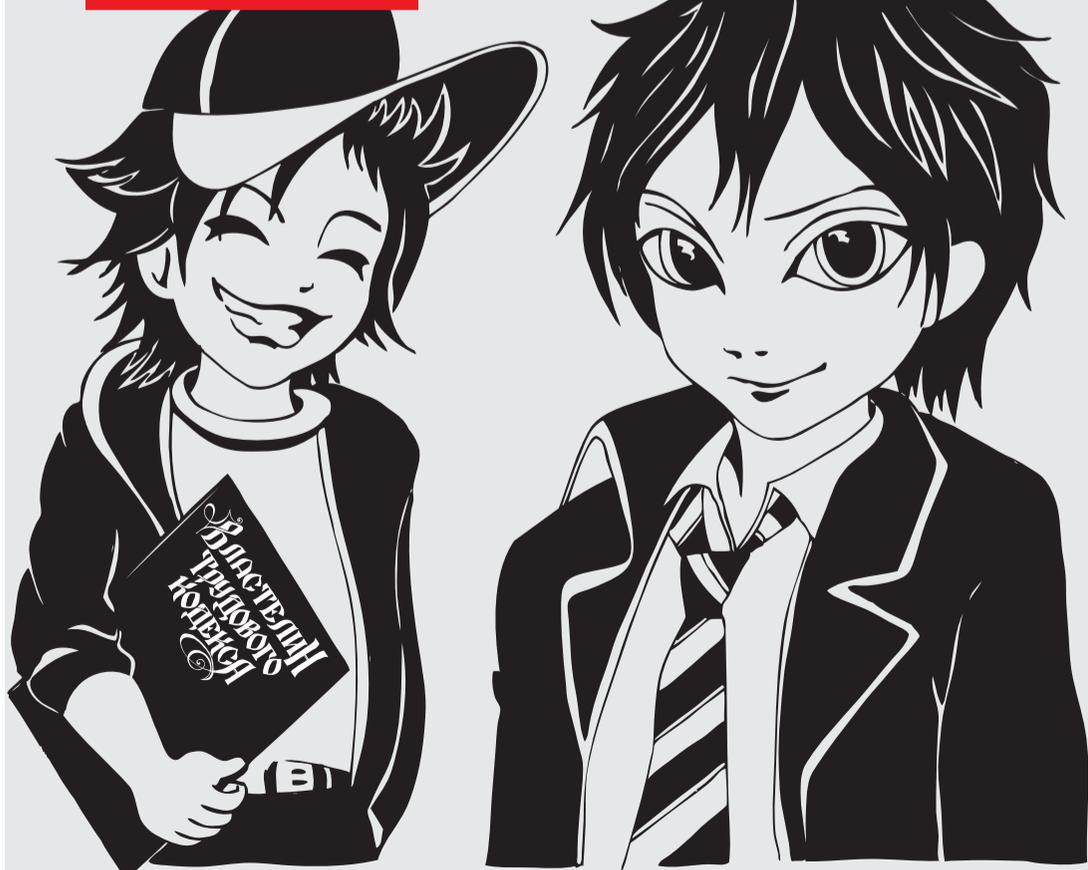
Можно было бы понять, если бы перед предложением такой нормы депутаты "потренировались на кошках". Или на себе, ограничив свое право принимать имущественные законы "свыше миллиона" одобрением каждого такого закона двумя третями избирателей. Но все мы понимаем, что это и выглядит, и звучит как фантастика.

Тут я останавливаюсь. Поскольку хочется сравнить этих государственных деятелей разных стран со злыми клоунами, ломающими социальные структуры государств. Которые (клоуны) либо не ведают, что творят, либо... ведают, что творят. А такое сравнение неуместно и - в силу направления развития судебной практики - даже опасно.

книга для детей

“ВЛАСТЕЛИН ТРУДОВОГО КОДЕКСА”

Цена 195 руб.



Эта книга - оригинальный материал для профсоюзных смен и уроков, подарок со смыслом для детей и подростков, полезный сувенир профактивистам. Впервые о трудовых правах подростков рассказывается доступным языком, с примерами, стильными иллюстрациями и ссылками на статьи Трудового кодекса РФ.

Издание предназначено для того, чтобы ребенок знал и помнил свои трудовые права, а его первая работа приносила и заработок, и радость, и чувство гордости. Конечно, Трудовой кодекс, как и любой другой закон, - вещь сложная, и в жизни бывают ситуации, когда без помощи профессионального юриста не обойтись. Но из этой книжки ребенок узнает об основных, базовых понятиях, которые помогут ему чувствовать себя уверенно, вступая во взрослую жизнь.

Для заказов звоните: +7 (800) 777-84-26
e-mail: sales@solidarnost.org

При покупке от 20 экз. в подарок высылается методическая разработка (в электронном виде) профсоюзного урока по теме "Трудовые права несовершеннолетних в России". По сути, это готовый урок "под ключ": в набор входит подробный план урока, слайды и видеоролик, тестовое домашнее задание.

Новая дистанция

Соцпартнеры обсуждают законопроект об удаленной работе

Социальные партнеры договорились взять за основу законопроект о дистанционной работе, предложенный фракцией “Единая Россия”. Окончательный вариант текста будет известен, скорее всего, к 15 июня, но корреспондент “Солидарности” поговорила с одним из авторов проекта - первым заместителем руководителя фракции “ЕР”, зампредела ФНПР Андреем ИСАЕВЫМ. Он рассказал об основных нововведениях и о том, чем закон о дистанционной работе будет полезен профсоюзам.

Юлия РЫЖЕНКОВА
ryjenkova@solidarnost.org

ДВА ЗАКОНОПРОЕКТА

Сегодня в трудовом законодательстве дистанционная работа урегулирована слабо, не учитываются современные реалии. Но если раньше законодателям было не до того, то сейчас, когда в мире случилась пандемия и миллионы работников отправили на удаленку, этот пробел решили восполнить.

Еще в прошлом июне депутаты Госдумы **Павел Крашенинников, Андрей Исаев, Ярослав Нилов и Даниил Бесарабов** подготовили законопроект, регулирующий дистанционную работу, но он касался электронного документооборота и многого не учитывал. Фракция “Единая Россия” подготовила еще один законопроект, охватывающий максимально широкие ситуации удаленки. Если прошлогодний законопроект вносил изменения в разные статьи Трудового кодекса касательно электронного документооборота (который, кстати, может быть применен и в отношении работников, занятых в офисе и на производстве), то новый проект вносит изменения в главу 49.1 Трудового кодекса, регулиющую удаленную работу.

- Мы договорились, что берем за основу законопроект, разработанный фракцией “Единая Россия”, и учтем в нем замечания от профсоюзов, работодателей и Министерства труда. Эти замечания в ближайшие дни будут нам представлены, и мы приступим к их обсуждению, - пояснил “Солидарности” Андрей Исаев после заседания четырехсторонней группы экспертов 4 июня. - Наша основная задача, и с этим все согласились, - защитить права и интересы работников.

Оба законопроекта, “старый” и “новый”, будут рассматриваться параллельно, причем некоторые новеллы из “старого” учтут также в “новом”.

Кроме того, ФНПР ранее предлагала свой вариант законопроекта, регулирующего дистанционную работу, однако он лишь вносит поправки к статье 57 ТК (“Содержание трудового договора”). Авторы из “ЕР” обещали их рассмотреть и учесть в своем документе.

ЧТО ОСТАНЕТСЯ

В настоящее время законопроект изучают эксперты, и, по оценке Андрея Исаева, окончательный текст будет сформирован примерно к 15 июня. Но уже сейчас можно рассказать, что в этом документе, скорее всего, останется.

- Важно, что все вопросы, связанные с удаленной работой, мы решили собрать в одной главе. Почему? Во-первых, это удобней, чем рыскать по всему кодексу. Во-вторых, это, с нашей точки зрения, соответствует логике Трудового кодекса. И в-третьих, мы полагаем, что глава 49.1 в дальнейшем будет преобразована в раздел Трудового кодекса. Тогда в других статьях к ней будут только отсылочные нормы, - поясняет Исаев.

Кстати, надомники тоже смогут регулировать трудовую деятельность, опираясь на обновленную главу 49.1 ТК. Хотя это не будет их обязанностью, лишь правом.

В этой же главе пропишут и вопросы временной удаленной работы. Речь идет о ситуации, подобной той, что сложилась сейчас из-за коронавируса: люди работали в офисе или на производственной площадке, но в связи с некими событиями (карантин, ЧП, что-то произошло в самом офисе - например, трубу прорвало) они могут временно переводиться на удаленный труд. Плюс Минтруд предложил - и все это поддержали - предусмотреть еще и комбинированную занятость, когда сотрудник часть рабочего времени трудится удаленно, а часть времени - на рабочем месте, предоставленном работодателем.

- Почему это все соединяется в одну главу? Потому что в тех случаях, когда сотрудник работает удаленно, должны действовать общие правила и нормы, независимо от того, постоянно ли он трудится на удаленной работе, или временно на нее переведен, или часть времени работает удаленно. Это принципиальный момент, который характеризует эту главу, - поясняет Исаев.

Еще один принципиальный момент частично перекликается со “старым” законопроектом, по электронному документообороту. В “новом” сторонам трудовых отношений предлагается при удаленной работе переходить на электронный документооборот. При этом за ними сохраняется право требовать документы на бумажном носителе.

- То есть если работник хочет получить трудовой договор в письменном виде, с печатью и подписью, работодатель обязан это сделать. Если работодатель требует от работника бумажные копии диплома, подтверждающие квалификацию, работник должен их предоставить. Мы сохраняем бумажный документооборот как право, - дополняет первый замруководителя фракции “ЕР”.

Вместе с тем предлагается убрать из требования обязательную электронную цифровую подпись и усиленную электронную цифровую подпись в качестве

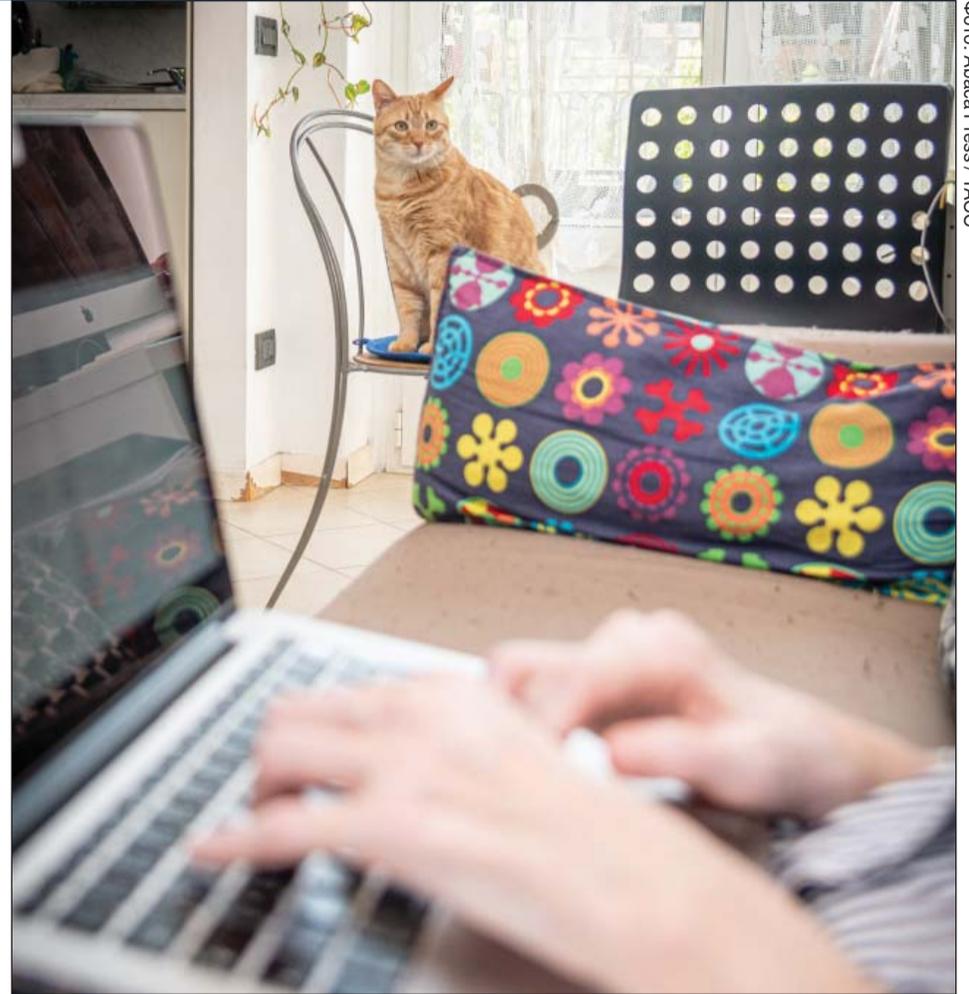


Фото: Агася Ресс / ТАСС

подтверждающей. Если стороны договорились об этом, то пусть, но жесткого требования не будет.

- Сегодня электронная цифровая подпись стоит от 3900 рублей и выше, получение ее - дело довольно хлопотное, и мы считаем, что это один из тормозов перехода работников на легальную дистанционную работу, - говорит о причине такого решения Андрей Исаев. - У нас на сегодня из 67 млн занятых только 30 тысяч работают по главе 49.1, что, конечно, не соответствует объективной реальности.

Также депутаты намерены убрать излишние для дистанционной работы требования. Например, в традиционном трудовом договоре должно быть указано рабочее место. Но для работника, занятого на удаленке, депутаты сочли это ненужным. Ведь человек может трудиться где угодно, меняя места, и это не значит, что надо менять каждый раз трудовой договор.

А вот причины расторжения трудового договора для такого работника, наоборот, надо ужесточить, упорядочить. Сейчас в главе 49.1 ТК написано, что основание для расторжения трудового договора находится в самом трудовом договоре, то есть работодатель может вписать туда что угодно. И вписывает. Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина проводил соответствующее исследование и обнаружил совершенно дикие причины увольнений. Депутаты считают, что такого быть не должно - основания должны быть такие же, какие установлены для расторжения традиционного трудового договора по инициативе работодателя: они прописаны в статье 81 ТК.

Еще одна важная новация - право работника быть офлайн. Дело в том, что когда работник находится на постоянном

рабочем месте, то его рабочее время регламентировано, и личное время защищено нормированным рабочим днем. Если же человек переходит на удаленку, то он начинает получать задания днем и ночью.

- Чтобы его защитить, мы предложили две вещи. Первое - это график работы, он определяется сторонами, в удобной для них форме. Но он должен оформляться как приложение к трудовому договору. И второе - личное время работника, его право быть офлайн, когда работодатель не должен его беспокоить, тоже должно быть зафиксировано в трудовом договоре. Мы понимаем, что могут возникнуть ситуации, которые потребуют безотлагательной связи с работником. Допустим, работник - это бухгалтер, а к работодателю пришли ревизоры, ему нужно срочно позвонить в личное время работника. Такие ситуации могут быть. Но мы считаем справедливым, что если работник привлекается за пределами установленного ему графика, то эта работа оплачивается ему как сверхурочные, - рассказывает Исаев. И напоминает, что первые два часа сверхурочной работы оплачиваются в полуторном размере, последующие часы - в двойном.

* * *

По оценке Исаева, в середине июня законопроект будет внесен в Госдуму. Между внесением и первым чтением должно пройти не меньше 30 дней, чтобы регионы имели возможность высказаться по этому поводу.

- Я предполагаю, что в июле, в конце весенней сессии, мы примем законопроект в первом чтении и начнем его активную подготовку ко второму чтению, - добавил он.

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

Прогноз ВБ: Россия - в общем строю

ЦЕНЫ И ИНФЛЯЦИЯ

Приятно начинать недельный экономический обзор с хорошего сообщения! Так, по данным статистического ведомства, потребительские цены за май выросли всего на 0,3%. А значит, в годовом выражении инфляция держится пока на уровне 3% (для сравнения: в прошлом году эти показатели соответственно были 0,83 и 3,09% г/г).

Больше всего подорожали услуги - их ценник увеличился за месяц на 0,5%. А вот рост цен на непродовольственные товары за май замедлился до 0,3% и в годовом выражении составил 2,8%. Оно и понятно: при неработающих магазинах и экономии населения в условиях растущей безработицы или административных отпусков - не до гардероба или новой мебели. Рост цен на продовольствие за май составил 0,2% и 3,3% по отношению к майским ценам 2019 года.

Отчасти такому положению способствует укрепление рубля. Раньше мы уже говорили, что при падающей экономике истощаются для покупки доллара в инвестиционных или личных целях становится все меньше и меньше. Поэтому и доллар временно в простое. А постепенное увеличение цены на нефть создает возможности для ЦБ тратить незначительное количество валютных резервов или не тратить их вовсе. Вот такая картинка.

Но постепенно она может измениться, и доллар начнет снова крепнуть. А пока наслаждаемся укреплением рубля.

Кривая инфляции - ниже прогнозируемого Центробанком уровня. А ЦБ и Минэкономразвития хотели видеть ее на уровне 4%. Как следствие, в ближайшее время мы увидим очередное снижение учетной ставки Центрального банка. Для этого есть и экономические предпосылки.

ПРОМЫШЛЕННОСТЬ

По данным опроса, проведенного ЦБ в период с 22 по 29 мая, выявлено постепенное сокращение доли предприятий, которые сталкиваются с перебоями в поставках, отменой заказов, а также ростом цен на сырье и материалы. По мнению ЦБ, это происходит в результате того, что ограничения работы предприятий, вызванные пандемией COVID-19, снимаются. Но одновременно растет (с 30% в начале мая до 37% в конце) доля предприятий, испытывающих недостаток оборотных средств. А это уже последствия, связанные с сокращением платежеспособного спроса как со стороны населения, так и со стороны бизнеса.

Объемы производства сокращаются, что показывает нам косвенный индикатор - объем потребления электроэнергии. По оценкам Центробанка, "на неделе с 25 по 31 мая отставание энергопотребления

в Единой энергетической системе от уровня прошлого года с учетом температурного фактора в целом по России увеличилось с 4,0% г/г до 6,8% г/г. С момента ввода режима нерабочих дней оно достигло максимального уровня на фоне нарастания отклонения в тех регионах, где ранее отклонение было не столь значительным".

По данным же Минэнерго, выработка электроэнергии в мае снизилась на 6,3% г/г. В апреле спад составлял 3,6% г/г. А за январь - май сокращение оценивается министерством на уровне 3% г/г.

Второй косвенный показатель ситуации в экономике - это объемы погрузки на железнодорожном транспорте. По данным Росстата, в мае погрузка в РЖД сократилась на 5,4% г/г, до 100,5 млн тонн (в апреле - на 5,9% г/г, за пять месяцев - на 4,5% г/г). Самое большое сокращение объемов перевозок за пять месяцев коснулось каменного угля (минус 11% от показателя за январь - май 2019 года). На втором месте падение объемов перевозки черных металлов - 10,9% г/г. На третьем - нефти и нефтепродуктов - 5,3% г/г. При этом выросли перевозки строительных грузов - на 4,2%, зерна - на 15%, удобрений - на 1,9% г/г.

В мае, по данным Центрального диспетчерского управления ТЭК, добыча нефти снизилась на 15,5%, до 39,7 млн тонн (с 46,4 млн тонн в апреле). Это результат сделки с ОПЕК.

ФИНАНСЫ

И, конечно, не можем обойти стороной вопрос о деньгах. По данным Минфина России, ликвидная часть Фонда национального благосостояния снизилась до 8,205 трлн руб. Общий размер ФНБ на 1 июня составлял 12,161 трлн руб.

Минфин России за два месяца, апрель и май, продал из ФНБ 3,7 млрд долларов. В июне продаст еще 3 млрд.

К неликвидной части ФНБ относятся: пакет акций Сбера - 2,273 трлн руб.; привилегированные акции госбанков - 279 млрд руб.; депозиты в ВЭБе в размере 541 млрд руб.; облигации, связанные с реализацией инфраструктурных проектов, - 222 млрд руб. и 4,1 млрд долларов; субординированные депозиты в ВТБ и ГПБ в размере 138 млрд руб. и евробонды Украины - 3 млрд долларов.

* * *

В заключение - обновленный прогноз темпов роста ВВП в мире от Всемирного банка. Мировая экономика не вырастет, а упадет на 5,2%. В США ВВП снизится на 6,1%. Европа покажет "отрицательный рост" ВВП на 9,1%. ВВП Китая вырастет на 1%. Россия - в общем строю: снизит ВВП на 6%.

Год предстоит сложный.



Илья СМИРНОВ

“А когда забудут, я опять вернусь”

Театр - дело коллективное, к тому же требующее непосредственного контакта со зрителем - оказался крайне уязвим для воздушно-капельной инфекции. Актеры и режиссеры бросились в пожарном (карантинном) порядке осваивать интернет. Оцифрованная Мельпомена, конечно, никакой не прогресс, скорее паллиатив, как выражаются наши друзья-врачи. Среди редких удач - видеозапись спектакля "СашБаш. Вечный Пост", представленная на сайте театра "ФЭСТ" аккуратно 27 мая, в день 60-летия героя.

Кем был **Александр Башлачев** (1960 - 1988), не так просто определить одним словом из классификатора профессий. Поэт и пророк, которого относят к рок-музыке по его собственной воле, поскольку в начале 80-х он выбрал для себя эту среду и круг общения, почувствовав там жизнь. А когда соратники стали сползать в то, что потом назовут шоу-бизнесом, мягко отстранился. И ушел из жизни накануне самых больших всеобщих разочарований, им же с мистической точностью предсказанных. Казалось бы, дела давно минувших дней.

Автор спектакля **Филипп Ефимов** родился в другом государстве через четыре года после смерти героя, узнал про него в 13-летнем возрасте от приятеля. Потом стал актером театра "ФЭСТ". Название расшифровывается необычным для Мельпомены образом: факультет электроники и счетно-решающей техники. Изначально - самодеятельность одного из факультетов Лесотехнического института, из которой вырос хороший профессиональный городской театр подмосковных Мытищ. Осенью позапрошлого года его всерьез пытались оптимизировать. Но трудовой коллектив продемонстрировала стойкость и ту самую солидарность, в

честь которой названа наша газета. В итоге и художественный руководитель (еще с самостоятельных времен) **Игорь Шаповалов** остался на своем месте, и театр продолжает работать в родном здании (между прочим, полезный опыт сопротивления для трудящихся разных отраслей). Филиппу Ефимову было где материализовать свою мечту. То, что он поставил, - моноспектакль по песням и непропетым стихам. Актер перевоплощается в поэта. Примеряет к новому тысячелетию эпический образ мира из башлачевских былин и позицию автора, демонстративно несовременную.

*В черных пятнах родимой злости
Грех обиженным дуракам.*

*А деньги - что ж, это те же гвозди,
И так же тянутся к нашим рукам.*

Простор для актера открывают баллады сюжетные, такие как "Грибоедовский вальс" или "Ванюша". Филипп Ефимов в полной мере эти возможности использует, магически преображая предметы, оказавшиеся у него в руках, так что гитара - то собственно гитара, на которой он играет вполне профессионально (не хуже наших рок-музыкантов), то гусли, то ударный инструмент, то колокол, то женщина, то тело повешенного Степана из "Грибоедовского вальса".

Но это именно дополнительное раскрытие средствами своего искусства того, что думал и чувствовал поэт (а не самовыражение под его портретом). Спектакль создан с любовью к людям и родной стране (что было принципиально для Башлачева) и с подчеркнутым уважением к автору (что принципиально для любого хо-

рошего театра). Видимо, синтез жанров (даже видов искусства) - дело не безнадежное. Наконец, главное: внезапная современность Башлачева, который, согласно собственному пророчеству, возвращается:

*Перегудом, перебором.
Да я за разговорами не разберусь,
Где Русь, где грусть.
Нас забудут - да не скоро,
А когда забудут, я опять вернусь.*

Даже его сатиры обретают новую остроту, хотя, казалось бы, этот жанр должен безнадежно устаревать с уходом объектов осмеяния. Но "Подвиг разведчика" - как будто очередной ТВ-программой **Соловьева** навеян, и от того, что "Палату № 6" оцифровали и обозвали "социальным мониторингом", суть госуслуги не изменилась.

Что ж, приятно для тех, кто знал Сашу, как сейчас выражаются, "в реале". Но возвращение в 80-е открывает не самые радостные общие перспективы.

*Чего-то душно. Чего-то тошно
Чего-то скушно. И всем тревожно.
Оно тревожно и страшно, братцы!
Да невозможно приподыматься...*

Остается надеяться, что главную тогдашнюю ошибку, от которой Саша предостерегал, - не распространять на страну отношение к власти - мы нынешние, приподнимаясь, не повторим.

Подвижной состав

“Мострансавто” уволил 1500 сотрудников из-за реорганизации

С прошлого года в “Мострансавто” (Подмосковье) идет реорганизация, в ходе которой работу потеряли около 1,5 тыс. сотрудников. Профсоюз работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства по этому поводу обратился к областному министру транспорта, к губернатору Подмосковья, в трудовую инспекцию. “Солидарность” также отправила свой запрос губернатору. Обком профсоюза пригрозил объявить акцию протеста, если с ним не пойдут на диалог.

Юлия РЫЖЕНКОВА
ryjenkova@solidarnost.org

ЛИПОВОЕ ОБЕЩАНИЕ

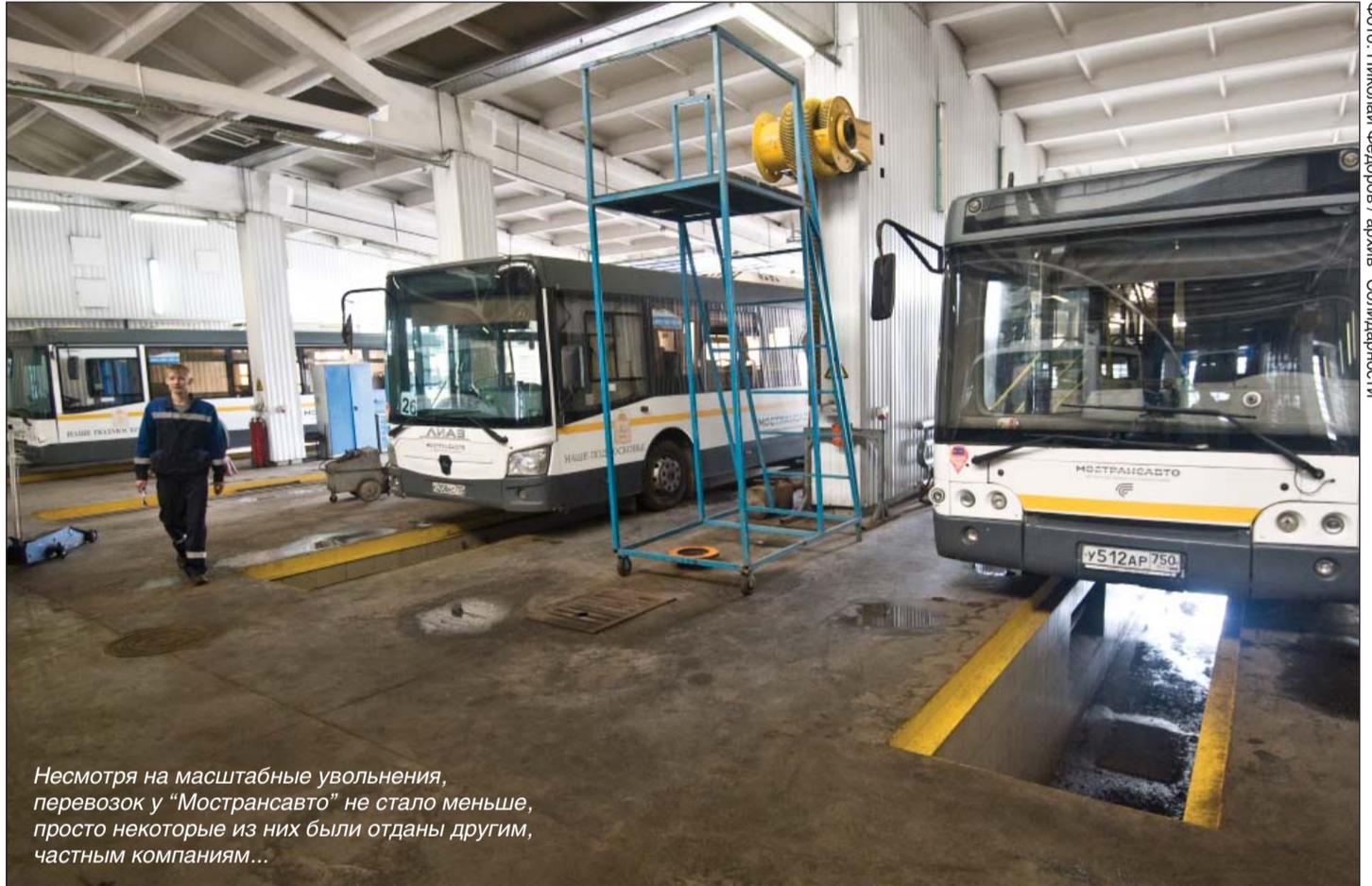
Об увольнении 1500 сотрудников “Мострансавто” корреспонденту “Солидарности” сообщила председатель Московского областного комитета профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства **Людмила Емельяненко**. Реорганизация предприятия идет уже больше года, в процессе объединения филиалов появляются межмуниципальные автотранспортные предприятия (МАП), однако далеко не все сотрудники остаются в них работать.

Два года назад руководство объезжало все филиалы со своей презентацией и говорило: несмотря на то, что предприятие будет акционерным обществом, несмотря на то, что они отдадут объем транспортной работы на соисполнение - сокращений не будет. Всем работникам показывали эту презентацию. Но за последний год сократили 1,5 тыс. рабочих мест. Как нам говорят, увольняют только инженерно-технический персонал, экономистов, бухгалтеров, но это тоже люди, которые остаются без работы, - рассказывает Емельяненко.

При этом меньше перевозок у “Мострансавто” не стало, там просто отдали часть перевозок другим, частным компаниям на соисполнение. Кроме того, некоторые функции передают на аутсорсинг. Например, бухгалтерию.

Своих бухгалтеров сократили и создали новые рабочие места уже не в Московской области. Наверное, у бухгалтера в Московской области и, например, в Воронеже разные зарплаты, - поясняет Емельяненко.

Кроме того руководство решило, что может проводить реорганизацию без учета позиции профсоюза. Так, при объ-



Несмотря на масштабные увольнения, перевозок у “Мострансавто” не стало меньше, просто некоторые из них были отданы другим, частным компаниям...

единении филиалов не запрашивается мотивированное мнение первичных профорганизаций. Профсоюз считает,

что проходит массовое сокращение, а значит, руководство обязано предупреждать о нем работников и трудовую инспекцию за три месяца, но руководство считает, что сокращение - не массовое и что работодатель выполняет положенные для этого законом процедуры.

При объединении у самых низкооплачиваемых категорий работников снижаются зарплаты.

У уборщиков МАП Ступино снизилась зарплата на тысячу рублей, а это самая низкооплачиваемая категория работников. Мы сделали запрос в “Мострансавто” о причине. Нам ответили, что “просто приводят в соответствие все должностные оклады”. Но не в сторону увеличения, а в сторону уменьшения! - возмущается председатель обкома профсоюза.

В “Мострансавто” трудится больше 18 тыс. человек. Автопарк предприятия насчитывает более 4,5 тыс. автобусов. “Мострансавто” обслуживает свыше 1,2 тыс. городских, пригородных и междугородних маршрутов регулярного сообщения и ежедневно перевозит около 1,5 млн пассажиров.

С 1 июня 2019 года Государственное унитарное предприятие пассажирского автомобильного транспорта Московской области “Мострансавто” преобразовали в акционерное общество “Мострансавто”. Единственным акционером стало правительство Московской области.

Основная задача последних двух лет - это переход от государственного предприятия с традиционным подходом и системой управления к экономически эффективному акционерному обществу, конкурентному участнику рынка пассажирских перевозок. Сейчас уже “Мострансавто” имеет гарантированный объем транспортной работы до 2021 года, поэтому мы продолжим привлекать профессиональных водителей, развивать пассажирские сервисы и транспортную сеть предприятия, - говорил год назад генеральный директор “Мострансавто” **Владислав Мурашов**.

ВОЛНА ОБРАЩЕНИЙ

Профсоюз работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства обратился к министру транспорта и дорожной инфраструктуры Московской области **Алексею Гержику** с просьбой еще раз оценить целесообразность реорганизации АО “Мострансавто”.

Председатель профсоюза **Владимир Ломакин** подписал обращение, в котором министра просят привлечь профорганизации к обсуждению и разобраться, как можно смягчить негативные последствия для тех, чьи должности подлежат сокращению. Например, таких сотрудников могли бы в приоритетном порядке оставлять на работе. Профсоюз также предлагает трудоустроить работников из социально уязвимых категорий, обеспечить соблюдение норм действующего законодательства и отраслевых соглашений федерального и регионального уровней.

Кроме того, профсоюз обратился к губернатору Московской области **Андрею Воробьеву** и министру транспорта и дорожной инфраструктуры Московской области Алексею Гержику. Еще одно обращение ушло в трудовую инспекцию. В свою очередь, “Солидарность” написала редакционный запрос губернатору Московской области. Ответа на него пока не поступило.

19 мая комитет Московской областной организации профсоюза принял специальное постановление “О сложившейся ситуации в АО “Мострансавто”, в котором подверг критике сокращение штата и численности работников на предприятии, усомнился в обоснованности и правомерности сокращения.

Наиболее рациональной в профсоюзе считают систему, в основе которой - крупные транспортные предприятия, обеспечивающие обслуживание сети маршрутных перевозок пассажиров в соответствии со стандартом транспортного обслуживания населения. Малый бизнес, в свою очередь, нужно использовать для улучшения качества обслуживания пассажиров.

“Целесообразность централизованной схемы пассажирских перевозок доказана в ситуации с коронавирусом, когда именно на крупных предприятиях обеспечивается наиболее эффективное проведение противовирусной обработки подвижного состава, инструктажа, мер защиты персонала”, - говорится в обращении к министру.

Московский обком профсоюза призвал руководство “Мострансавто” к диалогу и заявил, что может объявить акцию протеста, если не будет результата.



Случайных у нас не бывает

Социальные работники отметили профессиональный праздник

Милосердие, сострадание, чуткость. И готовность не только сопереживать, но и действовать, облегчать трудности жизни всем, кто слабее, кто нуждается в поддержке, - вот что значит скромное словосочетание "социальная работа". Кажется, все об этом знают. Но в действительности социальные работники - люди, которые часто остаются незаметными, когда звучат фанфары в честь разных профессий, подвигов, героев. 8 июня в стране отметили День социального работника.

Каждодневный героизм - такой обычный и привычный, что порой незаметен окружающим, тем, кого это не касается. Однако социальная защита - не только святое дело, но и показатель развития всего общества. Общества, которое заботится о своих больных, одиноких и неудачливых детях.

В период пандемии у всегда загруженных соцработников работы еще и прибавилось. Во всех округах Москвы трудятся около 10 тысяч социальных работников и больше тысячи волонтеров. Происходит это на базе центра "Моя карьера" (проект столичного Департамента труда и социальной защиты населения, созданный для помощи в трудоустройстве и для поддержки уязвимых категорий москвичей).

Потенциальные клиенты - почти два миллиона человек - москвичи старше 65 лет и люди с хроническими заболеваниями, которые находятся в самоизоляции. Особое внимание, конечно, уделяется тем, у кого нет родных и близких. Социальные работники и волонтеры покупают и доставляют им продукты и лекарства, выгуливают собак, выносят мусор, помогают в решении других бытовых проблем. При этом сохраняется надомное обслуживание людей, которые получали неотложные социальные услуги до карантина, - таких около 130 тысяч.

Все эти услуги требуют живого участия, их в виртуальное пространство никак нельзя перенести. А то, что можно, уже туда переместилось: территориальные центры социального обслуживания работают в онлайн-режиме, виртуальными стали и мероприятия программы "Московское долголетие". Труженики службы милосердия продолжают работу, невзирая

ни на какие вирусы и прочие препоны. Потому что так надо, потому что их ждут.

И сегодня - поздравления и слова благодарности социальным работникам от коллег и профсоюзных лидеров.

Галина СЫТНИКОВА,
председатель
территориальной
профсоюзной организации
учреждений социальной
защиты населения Москвы:

- 2020 год для работников социальной защиты населения - юбилейный. 27 октября 2000 года президент **Владимир Путин** подписал указ и объявил 8 июня профессиональным праздником социального работника.

Нынешняя система органов соцзащиты в стране формировалась в 90-х годах. Это было новое направление. Не было опыта, не было специалистов. Все надо было начинать с нуля.

За прошедшие годы расширилась сеть социальных учреждений, их направленность и оснащение. Увеличился перечень оказываемых услуг практически всем категориям населения. Но главное богатство системы социальной защиты все эти годы составляли ее люди, которые посвятили жизнь служению добру и милосердию.

В Москве этот праздник каждый год отмечается масштабно. Мэр столицы **Сергей Собянин** награждает лучших работников отрасли правительственными наградами. В каждом учреждении, в каждой профсоюзной организации чувствуют своих героев - лучших социальных работников. Проводятся конкурсы профессионального мастерства, фестивали, корпоративные мероприятия и встречи, поздравляют ветеранов отрасли.

СПАСИБО ЗА ВАШ ТРУД!



МЫ ГОРДИМСЯ ВАМИ!

Сегодня вся система социальной защиты населения Москвы находится на передовой в борьбе с пандемией. Благодаря социальным службам жители столицы приобретают душевное равновесие, стабильность и благополучие. Своей помощью, силой духа и добротой социальные работники помогают не только нуждающимся в них людям, но и всему городу, которому необходима их помощь в чрезвычайной ситуации.

Во все времена социальная защита - образец благородства, дисциплины, ответственности и высокой сознательности. И День социального работника - это праздник тех, кто каждый день принимает на себя сотни проблем подопечных, помогает решить эти проблемы. Это профессия, в которой нет случайных людей.

Желаю всем работникам системы труда и социальной защиты сохранить свое здоровье. Желаю им мира, гармонии, душевного спокойствия. И пусть сделанное вами добро вернется сторицей! Низкий вам поклон и уважение.

Владимир УЛЬЯНОВ,
председатель Московской
городской организации
профсоюза работников
государственных
учреждений и общественного
обслуживания РФ:

- Дорогие друзья, уважаемые коллеги! С юбилеем! С Днем социального работника!

В праздники, посвященные той или иной профессии, мы думаем о ее важности, необходимости, размышляем о том, что приводит людей к мысли освоить эту профессию, отдать ей годы своей жизни, свой талант, свою любовь...

На наш взгляд, вас всех, несмотря на разницу в функциях, круге забот, возрасте, вероисповедании и т.п., объединяют два основополагающих качества, две черты, два источника: доброта и ответственность. Если нет одного из них, такой человек не может работать в вашем коллективе. Не может и не работает!

В любой дом, куда вы приходите, вместе с вами приходит искренняя радость, надежда, уверенность, человеческое теп-

ло. Этого подчас так не хватает людям! Особенно сегодня - в условиях борьбы с эпидемией.

Особенности вашей профессии очень схожи и перекликаются с заботами профсоюзной организации. Именно поэтому ваша территориальная профсоюзная организация имеет огромный авторитет, постоянно развивается и уверенно смотрит в будущее. Она оказывает помощь и поддержку всем своим членам, объединяя больше 20 тысяч человек. Она работает в тесном контакте с администрацией, решая совместно сложные задачи многотысячного коллектива. С праздником вас, дорогие друзья! Счастья вам и благополучия, здоровья и успехов в решении благородных задач!

Михаил АНТОНЦЕВ,
председатель Московской
Федерации профсоюзов:

- Хочется сказать огромное спасибо всем нашим работникам социальных служб за их искреннее и самоотверженное служение Москве и москвичам. Они избрали для себя очень непростую и вместе с тем особенно благородную профессию. На их плечах лежит повседневная забота о тысячах москвичей, оказавшихся в сложной жизненной ситуации. Именно социальные работники помогают им поддерживать в себе надежду, уверенность в завтрашнем дне.

Система социальной защиты - не для случайных людей. Здесь могут работать только люди добрые, отзывчивые, открытые чужой боли, способные на искреннее сопереживание и милосердие. И от результатов их труда во многом зависит стабильность в нашем обществе, благополучие граждан и вера в социальную ответственность государства.

От всего сердца желаю всем социальным работникам прежде всего здоровья, а также вдохновения и удачи во всех начинаниях. Приумножайте замечательные традиции, заложенные поколениями ваших предшественников - истинных подвижников своего дела. Пусть каждый миг вашей жизни будет озарен улыбками родных и друзей, преисполнен радости, любви и оптимизма!

Подготовила
Ирина МИХАЙЛОВА

Трудности перевода

С какими проблемами столкнулись здравницы профсоюзов при выходе из карантина

Мощная финансовая нагрузка для выполнения всех требований Роспотребнадзора, причем без какой-либо поддержки от государства, легла на российские здравницы. И профсоюзные санатории, как известно, не стали исключением. Невозможность подготовить учреждения к приему гостей ввиду финансовых трудностей, да и нежелание самих постояльцев оказаться во время отдыха заключенными на территории здравницы - это привело к тому, что сроки первого заезда почти повсеместно были перенесены. О чем "Солидарности" рассказали руководители "Профкурорта" и "Курортного управления" в Кисловодске, а также директора двух открытых на данный момент профсоюзных санаториев.

Наталья КОЧЕМИНА
kochemina@solidarnost.org

ПОДОЖДЕМ ДО ПЯТНАДЦАТОГО

Открытие профсоюзных здравниц Ставропольского края планировалось на 1 июня. В режиме максимальной готовности находились четыре санатория в Ессентуках, Кисловодске, Пятигорске и Железноводске. Но, по словам генерального директора ООО "Курортное управление" (холдинг) г. Кисловодск **Николая Мурашко**, ожидаемые гости приехать не смогли:



- Одной из причин стали трудности с получением справок об отсутствии COVID-19 и об эпидемиологическом окружении для предъявления в санатории согласно требованиям Роспотребнадзора, - рассказывает Мурашко. - Порядок получения справок пока не отработан. К тому же решение об отмене обязательной 14-дневной самоизоляции для приезжающих в Ставропольский край из других регионов было принято буквально накануне снятия ограничений деятельности санаторно-курортных организаций. А значит, первые две недели отдыха гости должны были планировать с возможностью угодить на карантин. Думаю, такая перспектива изменила планы на отпуск для многих. И наконец, в режиме самоизоляции до сих пор закрыты парки, бьюветы и другие публичные места отдыха. Что тоже не добавило Кавминводам привлекательности. Но надеемся открыться в ближайшее время.

Этого события в регионе ждут почти 5,5 тысячи сотрудников профсоюзных санаториев, закрытых с 1 апреля для приема новых постояльцев. В период пандемии, по словам Николая Мурашко, указ президента о выплатах работникам был полностью соблюден. Сохранение заработной платы для нескольких тысяч сотрудников - сумма приличная, к тому же вынужденная остановка работы санаториев серьезно ударила по бюджету "Курортного управления" и здравниц края. Предприятия малого и среднего бизнеса государство поддержало в этот период - им была компенсирована часть расходов на заработную плату, будут списаны налоги и страховые взносы за второй квартал. Ни один профсоюзный санаторий только из-за несоответствия своей организационно-правовой формы критериям МСП не смог получить такую помощь от государства.

- И вот что удивляет, мягко говоря: когда необходимо было, выполняя указ президента РФ, в период карантина платить сотрудникам зарплату и т.п., никто не спрашивал об организационно-

но-правовой форме каждого учреждения, - продолжает генеральный директор. - А когда речь зашла о господдержке, начались ограничения.

Между тем деятельность всех санаторно-курортных организаций отмечена в списке самых пострадавших в период пандемии отраслей. И поэтому государственная поддержка независимо от организационно-правовой формы должна быть оказана тем организациям, которые выполняют требования по сохранению занятости и заработной платы. Именно по этой причине, резюмирует Мурашко, было бы справедливым поддержать профсоюзные здравницы с помощью тех же механизмов, что используются для малого и среднего бизнеса.

Профсоюзы активно участвуют в формировании эффективных мер отраслевой и общесистемной поддержки на протяжении всего периода действия ограничительных мер. Председатель ФНПР **Михаил Шмаков** направил письма с соответствующими предложениями в адрес председателя Правительства РФ **Михаила Мишустина**, заместителя председателя правительства **Татьяны Голиковой**, министерств и ведомств.

- Мы неоднократно обращались к региональным и федеральным властям с предложениями о возможной поддержке здравниц, - продолжает Николай Мурашко. - От Ассоциации курортной индустрии Ставропольского края давали свои предложения в адрес премьер-министра, заместителя председателя Государственной думы, губернатора края, общественных организаций и сообществ.

Один из самых актуальных на сегодняшний день вопросов - это новые требования к организации санаторно-курортного лечения. Первоначальная редакция рекомендаций Роспотребнадзора недавно была пересмотрена, многие замечания профсоюзного комплекса были учтены ведомством в новой редакции. Тем не менее необходимость выполнения требований потребует значительных затрат.

- Да, в ближайшем будущем мы несколько увеличим стоимость путевки. Мера нежелательная, но вынужденная, - уточняет Николай Анатольевич. - Это дополнительные затраты на моющие, чистящие средства, перчатки, маски, другие СИЗ, на покупку необходимого аппарата для обеззараживания воздуха и т.п., такой как бактерицидные рециркуляторы, парогенераторы, моющие пылесосы. Кроме этого, необходимо еженедельно тестировать сотрудников на наличие коронавируса. Ведь надо понимать, что при средней цене путевки 2,5 тысячи рублей в сутки еженедельно тратить по 1,5 тысячи на каждого сотрудника для тестирования - это большие затраты.



По мнению Николая Мурашко, было бы справедливым выделить какие-либо субсидии по расходам санкура на выполнение требований Роспотребнадзора, жесточайшие ввиду пандемии, хотя бы на период, пока не сняты основные ограничения. Также необходимо обеспечить компенсацию этих расходов в рамках государственных контрактов на оказание услуг льготным категориям граждан, путем увеличения стоимости социальной путевки, включая заключенные договоры.

Учитывая тот факт, что больше двух с половиной месяцев деятельность санаториев была остановлена, им нужны денежные средства на возобновление деятельности, чтобы рассчитываться за электроэнергию, коммунальные услуги, закупить необходимые продукты, расходные материалы.

- На сегодняшний день в рамках государственной программы сохранения занятости профсоюзными санаториями заключены кредитные соглашения с банком ВТБ на возобновление деятельности, - сообщает Николай Анатольевич. - При условии сохранения занятости, эти кредиты через год будут списаны. Это серьезная и значимая мера поддержки.

Важнейшим направлением в условиях спада экономики и снижения реальных доходов граждан является государственная поддержка потребителей санаторно-курортных услуг.

- Необходимы меры по стимулированию спроса на санаторно-курортные услуги - мы предлагаем разработать дополнительные госпрограммы по реабилитации людей, которые перенесли COVID-19, пневмонию и ОРВИ, на базе санаториев, по восстановлению здоровья медиков, которые боролись с вирусом, и другие. То есть поддержать дополнительные категории граждан, которые смогут получить санаторно-курортное лечение и отдых.

Открытие основной части профсоюзных санаториев на КМВ предполагается 1 июля, четыре санатория начнут работу раньше, ближайший заезд планируется на 15 июня.

- Конечно, в ожидающих открытия профсоюзных здравницах соблюдаются все распоряжения надзорного ведомства, - констатирует Николай Мурашко. - Инфраструктура и территории приведены в порядок, коллективы санаториев с нетерпением ждут отдыхающих. И мы очень надеемся на постепенное смягчение эпидемиологической ситуации, чтобы наши гости могли в период отдыха в санатории не только получать лечебные процедуры в стенах здравниц, но и выходить в город, посещать питьевые бьюветы, гулять в парках по терренкурам.

МЫ ОТКРЫЛИСЬ!

В Краснодарском крае, где ограничительные меры для въезжающих в регион отменены, с 1 июня открылось два профсоюзных санатория.

Как рассказал генеральный директор СКО ФНПР "Профкурорт" **Александр Иванов**, "первыми ласточками" стали санатории "Адлеркурорт" и "Металлург", расположенные на территории Большого Сочи.

- Эти учреждения одними из первых подали заявки на открытие, прошли все проверки, которые организовали и Роспотребнадзор, и Росгвардия, и ФСБ, и, конечно, администрация города, - рассказывает Иванов. - К сожалению, количество приехавших не сравнимо с прошлыми годами. К примеру, в "Адлеркурорте" при численности коек на 2700 человек на данный момент размещены более полутора сотен гостей. Конечно, в таких условиях мы будем вынуждены увеличивать стоимость путевки в последующие заезды, чтобы частично покрыть расходы на выполнение требований Роспотребнадзора.

По словам генерального директора АО "Адлеркурорт" **Валерия Усачева**, подготовка к открытию санатория началась еще в апреле. В итоге смогли принять с 1 июня 159 гостей.

- Очень порадовало ослабление требований Роспотребнадзора, о чем 20 мая вышли соответствующие рекомендации, - говорит Усачев. - Нас освободило от обязанности снабжать гостей средствами личной гигиены - масками, перчатками. Ослабили требования к номерам для гостей, и теперь разрешено проживание в номерах и с крашеными стенами, и с крашеными обоями, с ковровым покрытием на полу... Но сложностей хватает. К примеру, перед 1 июня наши сотрудники, задействованные в первом заезде, сдавали анализ на наличие коронавируса. Стоимость теста на человека - 1800 рублей (сейчас мы нашли дешевле - 1600 рублей), а сдать его было необходимо 400 сотрудникам нашего санатория! Хотелось бы, чтобы впоследствии были пересмотрены требования о необходимости еженедельно сдавать анализ. Есть люди, которые непосредственно работают в контакте с гостями. Это служба приема-размещения, медицинский центр, служба номерного фонда, столовая и водители автобусов санатория. Вот их состояние здоровья нужно мониторить постоянно. Но есть и сотрудники, не участвующие в процессе оказания услуг, и для них, с учетом двухнедельного инкубационного периода COVID-19, можно было бы сократить количество тестов до двух в месяц. Экономически это было бы нам весьма выгодно.



Сочинские санатории "Адлеркурорт" (на фото слева) и "Металлург" стали первыми профсоюзными здравницами, открывшимися для гостей после пандемии

Кроме того, во время весеннего каникул проводятся различные детские конкурсы, участники которых размещаются в "Адлеркурорте". Эти конкурсы тоже не состоялись. Финансовые потери поняты.

В санатории "Металлург", второй профсоюзной здравнице, открывшейся в Сочи, тоже смогли соблюсти все требования Роспотребнадзора. - Мы полностью пересмотрели прием и размещение гостей, их питание, медицинские процедуры, - рассказывает гендиректор санатория **Елена Бойко**. - К примеру, со шведского стола перешли на заказное меню, отменили групповые занятия ЛФК, заменив их другими процедурами. Думаю, то, что в первом заезде у нас не так много гостей, это и неплохо. Потому что есть возможность "набить руку" в работе в этих новых условиях, чтобы к моменту полноценного, массового заезда быть во всеоружии.

В первый день Елена Николаевна гостей встречала сама. По ее словам, некоторые после длительной самоизоляции приезжали с неким негативом, ожидая очередных ограничений и на отдыхе. - Но негатив этот был недолгим. Мы показали гостям наш парк, организовали балконный концерт, рассказали обо всех возможностях отдыха и оздоровления, которым располагает санаторий. И люди оттаяли, - рассказывает Бойко. - Утром, после завтрака, наши гости - кому разрешено - едут на Мацесту, потом процедуры. У нас очень большой дендропарк - есть где погулять, есть тропы здоровья и фонтаны. Красиво, и воздух целебный.

Сейчас в "Металлурге" находится 37 отдыхающих, а разместиться может больше 280 человек. Среди приехавших есть и гости по профсоюзным путевкам, и частные гости. Уже через неделю после заезда, 6 июня, в районе Большого Сочи открыли пляжи, что, конечно же, существенно расширило возможности отдыхающих. В остальном санаторий испытывает все те же трудности, о которых говорили коллеги Елены Николаевны.

наличии санаторно-курортной карты, справки об эпидокружении и отсутствии коронавируса. На самом деле это большая помощь нам. Проверка проходит вне территории санатория. Конечно, были случаи, когда гости приезжали без необходимых документов. И тогда мы писали гарантийные письма в адрес руководителя департамента курортов и туризма города Сочи - брали на себя обязательство сделать все необходимые анализы на следующий день. Для таких случаев один из этажей корпуса не был отдан под общее заселение.

По словам гендиректора "Адлеркурорта", с 1 июня в Сочи открылись далеко не все здравницы. Это связано с отсутствием необходимого оснащения, которое стало весьма дефицитным. К примеру, не все приобрели рециркуляторы и санитайзеры. Но в этом санатории всё успели приобрести в нужные сроки. Более того, с учетом увеличения расходов на дезинфицирующие средства была приобретена установка, которая занимается их выработкой. Свое производство, так сказать.

- "Адлеркурорт" почувствовал влияние пандемии еще в феврале, - рассказывает Усачев. - У нас плотные взаимоотношения с МВД Краснодарского края, и мы постоянно заключаем контракты на размещение сотрудников полиции. Очередной контракт был подписан, и мы просто должны были получить деньги и принять гостей из числа работников, обеспечивающих безопасность участников Экономического форума в Сочи. Но форум был отменен, и заезд не состоялся. Кроме того, во время весенних каникул проводятся различные детские конкурсы, участники которых размещаются в "Адлеркурорте". Эти конкурсы тоже не состоялись. Финансовые потери поняты.

В санатории "Металлург", второй профсоюзной здравнице, открывшейся в Сочи, тоже смогли соблюсти все требования Роспотребнадзора. - Мы полностью пересмотрели прием и размещение гостей, их питание, медицинские процедуры, - рассказывает гендиректор санатория **Елена Бойко**. - К примеру, со шведского стола перешли на заказное меню, отменили групповые занятия ЛФК, заменив их другими процедурами. Думаю, то, что в первом заезде у нас не так много гостей, это и неплохо. Потому что есть возможность "набить руку" в работе в этих новых условиях, чтобы к моменту полноценного, массового заезда быть во всеоружии.

В первый день Елена Николаевна гостей встречала сама. По ее словам, некоторые после длительной самоизоляции приезжали с неким негативом, ожидая очередных ограничений и на отдыхе. - Но негатив этот был недолгим. Мы показали гостям наш парк, организовали балконный концерт, рассказали обо всех возможностях отдыха и оздоровления, которым располагает санаторий. И люди оттаяли, - рассказывает Бойко. - Утром, после завтрака, наши гости - кому разрешено - едут на Мацесту, потом процедуры. У нас очень большой дендропарк - есть где погулять, есть тропы здоровья и фонтаны. Красиво, и воздух целебный.

Сейчас в "Металлурге" находится 37 отдыхающих, а разместиться может больше 280 человек. Среди приехавших есть и гости по профсоюзным путевкам, и частные гости. Уже через неделю после заезда, 6 июня, в районе Большого Сочи открыли пляжи, что, конечно же, существенно расширило возможности отдыхающих. В остальном санаторий испытывает все те же трудности, о которых говорили коллеги Елены Николаевны.

В других регионах, где расположены санатории "Профкурорта", схожие проблемы испытывают все организации. По словам Александра Борисовича, рентабельность санаторно-курортного бизнеса очень низкая, при эффективном управлении - до 5%, но в основном процент еще ниже.

В ОЖИДАНИИ РЕШЕНИЙ "СВЕРХУ"

- К решению на два месяца приостановить деятельность санаторно-курортных организаций я отношусь двояко, - говорит гендиректор "Профкурорта" Александр Иванов. - Конечно, нужно было принять все меры для того, чтобы остановить распространение вируса. Но я думаю, что здравницы использовались неэффективно. Надо не забывать, что в первую очередь это медицинские организации, и люди, находящиеся в санатории с длительным пребыванием, под наблюдением врачей, естественно, находились бы в большей безопасности от заражения вирусом. Надо отметить, что администрация Краснодарского края наиболее активно старалась открыть санатории. Все прекрасно понимают, что "эти три месяца кормят Сочи". Это выражение мэра города. Поэтому власти пошли навстречу. Как вы знаете, на вокзалах города организованы санэпидпосты, проверяют наличие необходимых документов у гостей. Важно, что администрация берет на себя часть ответственности, и для людей гораздо понятней, почему при отсутствии, например, этих справок их отправляют в обсервацию.

В других регионах, где расположены санатории "Профкурорта", схожие проблемы испытывают все организации. По словам Александра Борисовича, рентабельность санаторно-курортного бизнеса очень низкая, при эффективном управлении - до 5%, но в основном процент еще ниже.

- Какая поддержка необходима со стороны государства? Беспроцентные кредиты на заработную плату, снижение стоимости аренды земли или налога, если земля находится в собственности санатория. На такую меру удли власти далеко не во всех регионах. Конечно, нужны льготные кредиты не только на заработную плату, но и на развитие бизнеса, на пополнение оборотных средств - это для того, чтобы запуститься, потому что - еще раз повторю - запаса денежных средств у санаторно-курортных учреждений в таком объеме нет. Все испытывают трудности, связанные с предстоящим запуском. Ну и очень надеемся, что это произойдет в скором времени. Потому что чем дальше оттягивается ситуация с открытием санаторно-курортных учреждений, тем серьезнее ухудшается финансовая ситуация. Рынок санаторно-курортных услуг находится в нулевой точке, и спрогнозировать развитие событий пока невозможно.

Пока в санаториях "Профкурорта" стоимость путевки остается прежней. В руководстве холдинга понимают сложное финансовое положение людей, поэтому повышение - так называемый ковидный сбор - будет незначительным. Таким образом, в здравницах "Профкурорта", равно как и в профсоюзных санаториях Ставропольского края, в стоимости путевки включат только часть затрат на антиковидные мероприятия. Есть и другие изменения. Так, на август перенесены заезды отдыхающих по путевкам от Фонда соцстраха.

- Мы неоднократно обращались к властям и регионов, и на федеральном уровне. Пока, как известно, ответа нет. Но мы надеемся, что постепенно, при поддержке со стороны ФНПР, нам удастся добиться предоставления преференций санаторно-курортным учреждениям страны, - подытожил Александр Иванов.

“Омега” отписалась от претензий

Профком продолжает борьбу с нарушениями “карантинных” прав работников

Руководство НАО “Центр “Омега” не считает нарушением введение простоя вместо режима нерабочих дней, а также заверяет, что соблюдало все требования безопасности при работе во время коронавирусной инфекции. В профкоме, однако, с такими выводами не согласны: с точки зрения представителей коллектива, нарушения президентских указов имели место. И продолжают до сих пор.

Александр КЛЯШТОРИН
klyashtorin@solidarnost.org

Две недели назад “Солидарность” рассказала, как профком НАО “Центр “Омега” обратился к президенту **Путину** и другим представителям власти, включая генпрокурора (см. № 20, 2020). Напомним, профком предприятия пожаловался, что вместо нерабочих дней во время режима самоизоляции сотрудникам объявили простой, а в начале мая людей вызвали трудиться, но не оформили им пропуска для проезда к месту работы. Кроме того, полагают представители коллектива, безопасные условия труда не были обеспечены должным образом. В ответе на официальный запрос издания руководство НАО опровергает факт нарушений со своей стороны.

“Не установление в организации нерабочих дней с сохранением средней заработной платы работников, объявленных Президентом РФ в период с 30 марта по 8 мая 2020 года, обусловлено тем, что НАО “Центр “Омега” по характеру своей деятельности отнесена к числу непрерывно действующих организаций”, - говорится в ответе за подписью гендиректора “Омеги”.

По данным менеджмента, администрация Сочи включила НАО “Центр “Омега” в перечень городских организаций, деятельность которых допустима в соответствии с президентским указом и не приостановлена постановлением

губернатора Краснодарского края. При этом, утверждают в “Омеге”, с 6 по 8 мая, а также 12 мая предприятие функционировало согласно установленному в обществе режиму. А дни с 1 по 5 и с 9 по 11 мая, в соответствии со статьей 112 ТК РФ и постановлением правительства РФ “О переносе выходных дней в 2020 году”, являлись для работников общества нерабочими праздничными/выходными днями.

В профкоме считают: этим администрация только подтверждает факт нарушения президентского указа.

- Если бы мы работали, то должны были ходить на работу. А раз не работали - должны были сидеть на карантине, получая полноценную зарплату, как указал президент. Далее: организация, вопреки указу президента, работала с 1 по 12 мая, непонятно на каком основании. На этот период уже не распространялось действие постановления администрации Сочи № 510, таким образом, администрация “Омеги” фактически признает, что нарушила указ президента о нерабочих днях, - полагает зампреда первички **Александр Сороколетов**.

Особенно же в профкоме возмущены ситуацией с пропусками, которые необходимо было получить сотрудникам “Омеги”, чтобы прибыть к месту работы. Руководство напоминает: “полномочиями на определение потребности организаций в количестве пропусков, исходя из минимально необходимого количества работников, а также на их подписание

и выдачу наделяны руководители отраслевых и территориальных органов администрации города Сочи”. Все так. Но, уверены в профкоме, для оформления таких пропусков организация должна была подать соответствующие списки, в которые должны были быть включены привлеченные к труду работники.

- На мое заявление о выдаче красного пропуска, который был необходим для прибытия на работу в город Сочи, работодатель ответил, что они не могут организовать выдачу пропусков, пусть все добираться, как могут, - утверждает Сороколетов. - Главный же вопрос: как во время карантинных мер можно было доехать на работу в Сочи иногородним сотрудникам, которых, по моей оценке, у нас несколько сотен?! Все добираться на работу на свой страх и риск, грубо нарушая при этом как нормы карантина, так и просто здравый смысл.

Александр Сороколетов подчеркнул, что карантин с запретом на передвижение между городами Краснодарского края формально продлен в регионе до 21 июня. Зампред первички также напомнил: часть работников “Омеги” вновь отправлена в простой - с 12 мая и до 12 июля (со снижением продолжительности рабочей недели и зарплаты в пять раз, начиная с июля!). Это связано с тем, что действующее трудовое законодательство не содержит требований к минимальной продолжительности рабочего дня (смены) при установлении в организации неполной рабочей недели.

Явной законодательной недоработкой пользуются в условиях эпидемии недобросовестные работодатели. Даже те, которые, как НАО “Центр “Омега”, принадлежат государству - не говоря уже о частных организациях. При этом возникает и другой юридический нон-

сенс. В соответствии с частью 3 статьи 133 ТК РФ, месячная зарплата сотрудника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже МРОТ. Но лица, которым установлено неполное рабочее время, не выработывают за месяц полную норму, так как трудятся в режиме неполной рабочей недели (неполного рабочего дня). Поэтому упомянутая норма на них не распространяется.

Профком полагает, что подобные действия работодателя идут вразрез с требованием президента не проводить “под шумок коронавируса” скрытые сокращения сотрудников.



Светлана БЕССАРАБ, депутат Госдумы РФ, председатель Краснодарского краевого объединения организаций профсоюзов:

- Форма собственности НАО “Центр “Омега” такова, что в случае каких-либо нарушений ответственность ложится, в том числе, на органы власти. В связи с этим, как мне кажется, к такой организации должны предъявляться повышенные требования, чтобы ни в коем случае руководство не допускало каких-либо нарушений и не подводило, таким образом, учредителей. Конечно, такой огромной организации без притока каких-либо доходов трудно сохранять занятость, выплачивать зарплату, правильно организовать работу. Вместе с тем необходимо оглянуться по сторонам, посмотреть, в каких условиях живем, вспомнить, что мы социальное государство, и не допускать нарушения прав трудящихся. С обращением профлидеров “Омеги”, которое поступило и в мой адрес, будем разбираться подробнее.

СКУ “Санаторий им. С.М. Кирова”:

Кисловодск - синоним здорового отдыха и незабываемых впечатлений. Кто хотя бы 10 минут провел в Национальном парке этого небольшого южного курорта, остается его преданным поклонником, ведь в тихие аллеи, обрамленные вековыми соснами, невозможно не влюбиться.

Узкие старинные улочки здравницы помнят знаменитых поэтов и писателей, художников и балерин. Память об известных деятелях культуры и искусства хранят красивые особняки - бывшие дачи, где останавливался весь светский бомонд, проводивший время на “Кислых Водах”.

Среди этих старинных зданий, недалеко от кисловодского парка, стоит памятник советской архитектуры, названный в честь выдающегося политического и общественного деятеля **Сергея Кирова**. Одноименная здравница является частью профсоюзного санаторно-курортного комплекса страны. Для людей, ежегодно приезжающих в Кисловодск, СКУ “Санаторий им. С.М. Кирова” - главный помощник в борьбе с хроническими заболеваниями и стрессами.



В комплекс здравницы входят 2 спальных корпуса, просторная столовая и, конечно, современный медицинско-диагностический центр. Для гостей курорта доступен широкий спектр лабораторных и функциональных исследований. Главными профилями санатория остаются лечение сердечно-сосудистой, нервной и дыхательной системы. Оздоровительные методики на основе природных факторов позволяют успешно бороться с патологиями опорно-двигательного аппарата и нарушениями обмена веществ.

Ежегодно санаторий обновляет медицинскую базу. Так, в 2020 году запланировано создание и запуск

Когда перемены - к лучшему!

специализированных кабинетов для реализации медицинских программ “Женское” и “Мужское здоровье”. Совсем скоро санаторий им. Кирова сможет предложить своим гостям спелеотерапию.

Постоянно меняются и условия размещения. За прошедший год здравница обрела новое лицо после обновления номерного фонда и благоустройства территории. Теперь спальным корпусам присвоен статус 2 и 3 звезд, это значит, что гости СКУ “Санаторий им. С.М. Кирова” получат еще больше возможностей для приятного отдыха и качественного лечения.

Изменения - это естественное движение к прогрессу и созданию комфортной среды для отдыхающих на курорте. Однако константа всей деятельности здравницы - социальная ориентированность и стремление сделать оздоровление доступным. Поэтому скидка 20% для членов профсоюзов и их близких действует в течение всего года и на все категории номеров.

Приобрести льготные путевки можно в профсоюзах. Если организация еще не присоединилась к специальному проекту ФНПР “Профсоюзная путевка”, следует обратиться в АО “СКО ФНПР “Профкурорт”: Москва, ул. Обручева, д. 36, тел.: (495) 664-23-28, 8-800-100-23-28 (бесплатно для РФ), www.profkurort.ru.

Правки - геть!

Украинское правительство разработало антипрофсоюзный законопроект

Ограничение возможностей формирования и работы профсоюзных организаций, национализация их собственности и пристальный контроль за деятельностью - такие законодательные новации украинское правительство предлагает на рассмотрение Верховной Рады. Категорически против законопроекта выступили не только все значимые украинские профобъединения и эксперты, но и международное сообщество, включая председателя МКП Шаран Барроу. "Солидарность" ознакомилась с антипрофсоюзным законопроектом, а также вспомнила про российский аналог подобного законотворчества.

Александр КЛЯШТОРИН
klyashtorin@solidarnost.org

ЛИШИТЬ ПРАВ И СВОБОД

Прекратить любое дальнейшее рассмотрение антипрофсоюзных законопроектов, разработанных с нарушением международных трудовых норм, - такое требование направила президенту Украины **Владимиру Зеленскому** генеральный секретарь Международной конфедерации профсоюзов **Шаран Барроу**. По ее мнению, украинскому правительству, желающему внестиправки в трудовое и профсоюзное законодательство, следует обсудить их с профсоюзами страны, а также обратиться за технической консультацией и помощью к Международной организации труда.

Речь идет о законопроекте № 2681, в конце мая рекомендованном профильным комитетом Верховной Рады к рассмотрению в первом чтении. В профсоюзах Украины этот документ называют антиконституционным. Профсоюзы также подчеркивают: многие пункты законопроекта нарушают международные обязательства Украины, противоречат конвенциям МОТ. В частности, предлагается: серьезно ограничить реализацию права на свободу объединения, лишить руководящих лиц права образовывать профсоюз или вступать в него, отменить обязанность работодателя предоставлять информацию, необходимую для ведения переговоров. Также законопроект предполагает создание нового госоргана, который возьмет на себя функции контроля за деятельностью профсоюзов. Кроме того, в соответствии с предлагаемыми нормами, национализируется вся принадлежащая украинским профсоюзам собственность.

Как подчеркивается в обращении главы МКП, именно правительство Украины отвечает перед Международной организацией труда за соблюдение своих обязательств. На национальном уровне президент является гарантом Конституции Украины, а правительство не может пренебрегать своими национальными и международными обязательствами. Согласно букве и духу принципов свободы ассоциаций, что лежит в основе Устава МОТ и Конвенции МОТ 1976 года о трехсторонних консультациях (№ 144), правительство Украины обязано обеспечить, чтобы законодательство, которое влияет на реализацию

трудовых и профсоюзных прав, разрабатывалось с полным и содержательным привлечением представительных профсоюзов, отмечается в обращении.

"Мы призываем вас совместно с руководством украинского парламента прекратить любое дальнейшее обсуждение этого законопроекта, безотлагательно обратиться за технической консультацией и помощью в МОТ для анализа законопроекта, в то же время делая конкретные шаги для содержательных консультаций с представительными профсоюзами", - говорится в обращении главы МКП к Зеленскому.

Шаран Барроу подчеркивает: любое дальнейшее продвижение законопроекта № 2681 без полного и содержательного привлечения профсоюзов, а также его несоответствие международным трудовым нормам и Конституции Украины повредит международной репутации Украины.

Стоит отметить: против предлагаемых поправок законодательства выступило как внутриукраинское экспертное сообщество, так и международные эксперты. Документ критикуют не только украинские профсоюзы, но и Европейская конфедерация профсоюзов, Международная конфедерация профсоюзов и Международная организация труда. Законопроект не оценили даже в главном научно-экспертном управлении Верховной Рады. Специалисты управления, в частности, считают целесообразным после рассмотрения законопроекта № 2681 в первом чтении вернуть его на доработку.

"В законопроекте, одновременно с обновлением соответствующего законодательства, предлагается ограничение некоторых прав и гарантий деятельности профсоюзов, чем нарушается государственная гарантия на реализацию трудовых прав граждан, а также принципы независимости, самоуправления, невмешательства государства в деятельность профсоюзов, являющиеся общепризнанными нормами международного и национального законодательства, условиями функционирования системы социального партнерства. Кроме этого, в случае принятия проекта в предложенном виде возникает риск нарушения обязательств Украины по международным договорам, ратифицированным нашим государством, в частности Соглашения об ассоциации между Украиной с одной стороны и Европейским союзом, Европейским союзом



Участник митинга профсоюзов, состоявшегося в центре Киева в конце января этого года. Тогда профсоюзы страны протестовали против законопроекта о трудовом "рабстве"

ществом по атомной энергии и их государствами-членами (далее - Соглашение об ассоциации), а также некоторых основополагающих конвенций Международной организации труда", - отметили эксперты.

Председатель Федерации профсоюзов Украины **Григорий Осовой**, комментируя законопроект во время дистанционного совещания с участием региональных профлидеров, заявил, что задача профсоюзов - вернуть скандальный документ на доработку еще до первого рассмотрения в парламенте. Внести значимыеправки по уже утвержденным статьям будет гораздо труднее, считает профлидер. Осовой подчеркнул: профсоюзы Украины готовы отстаивать свои права во всех возможных законных форматах, в том числе организуя массовые коллективные действия. Правда, их проведение возможно только после окончания карантина, введенного в стране из-за пандемии COVID-19. Митинги и пикеты в Киеве и регионах планируются проводить с 22 по 26 июня.

ХОТИТЕ КАК НА УКРАИНЕ?

Привлекая внимание к антипрофсоюзным предложениям украинского правительства, не стоит забывать и об отечественных законотворцах, то и дело

предлагающих установить контроль за деятельностью профсоюзов, да и в целом урезать профсоюзные права и свободы. Сегодня речь идет об инициативе депутатов Заксобрания Санкт-Петербурга, предлагающих изменить федеральное законодательство.

В частности, петербургские парламентарии предлагают "установить административную ответственность за уклонение профсоюзов от участия в переговорах о заключении коллективного соглашения, непредоставление информации, необходимой для их проведения, необоснованный отказ от заключения соглашения и нарушение своих обязательств". А также предлагается серьезно ограничить право профсоюзов распоряжаться их же собственностью. Кроме того, согласно проекту федерального закона, защита прав трудящихся становится не правом, а обязанностью профсоюзных организаций.

С точки зрения профсоюзов, эти и другие антипрофсоюзные предложения депутатов Закса противоречат не только здравому смыслу, но и действующему законодательству. В частности - Конституции РФ, федеральному закону "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", а также ряду ратифицированных Россией конвенций Международной организации труда.

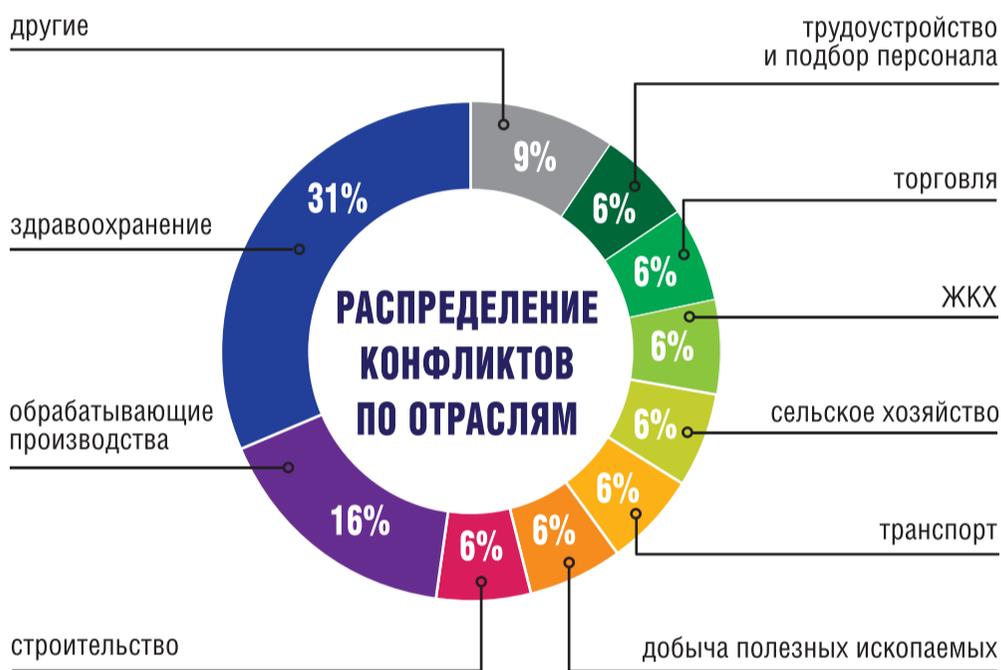
СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ В РОССИИ



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

Адрес ресурса в интернете: industrialconflicts.ru

Всего в мае 2020 г. на территории России зафиксировано 32 социально-трудовых конфликта (апрель 2020 г. - 14).



РАЗБИВКА ПО ЗАРПЛАТЕ

Причина	Процент
полная невыплата зарплаты	27%
стимулирующие выплаты за работу в условиях коронавируса COVID-19	21%
невыплата надбавок, доплат, компенсации	18%
снижение уровня оплаты труда	12%
низкий уровень оплаты труда	9%
другие	12%



● требования работников выполнены ● требования удовлетворены частично ● требования не выполнены ● конфликт развивается ○ события отсутствуют

Суд разбирает трудовые отношения

Новые материалы Юридического клуба на сайте “Солидарности”

Юрclub представляет примеры судебных решений по вопросам трудовых отношений. Тексты решений можно найти на сайте газеты “Солидарность”, став членом клуба. Адрес для связи: yurclub.solidarnost@gmail.com.

Зарплата

ПОДОРВАЛИ ВЕРУ В СПРАВЕДЛИВОСТЬ

Трое несовершеннолетних устроились по срочным трудовым договорам в Гатчинский дворец молодежи на работу по благоустройству территории. После окончания договора они при помощи прокурора подали иски из-за неоплаченных двух отпускных дней - в сумме 500 рублей с компенсацией за задержку. Истцы перенесли “нравственные страдания, которые, в силу продолжительности и несовершеннолетнего возраста, подорвали веру в справедливость со стороны органов власти, сформировали представление о работодателе как о ненадлежащем субъекте трудового права”. За время судебного разбирательства деньги были выплачены, и суд взыскал в пользу каждого только компенсацию морального вреда - 50 рублей.

ДОРОЖНИК ДОБИЛСЯ ПЕРЕРАСЧЕТА ЗАРПЛАТЫ ПО ОТС, НО БОЛЬШЕ ТАК НЕ СМОЖЕТ

Работник дорожного ремонтно-строительного управления (ДРСУ) через суд добился перерасчета своей зарплаты согласно отраслевому соглашению. Несмотря на это судебное решение, работодатель продолжал платить зарплату, исходя из тарифной ставки, которая значительно ниже установленного прожиточного минимума в регионе. Суд удовлетворил требования истца относительно прошлого периода, но вот обязать работодателя рассчитывать зарплату по ОТС в будущем - не смог. ДРСУ успело направить отказ от присоединения к новому соглашению.

Пенсия

ИСК МЕДСЕСТРЫ К ПФР РАССМОТРЕН СУДОМ КАК НЕОТЛОЖНОЕ ДЕЛО

Одно из немногих дел, рассмотренных в период карантина. Суд решил, что отложение слушания приведет дело к его необоснованному затягиванию, и рассмотрел дело в отсутствие сторон. ПФР отказал медсестре в назначении досрочной пенсии, исключив из ее спецстажа периоды повышения квалификации медработников. Суд полностью удовлетворил требования истицы.

Увольнение

КОНКУРСНЫЙ УПРАВЛЯЮЩИЙ, НАРУШИВ ПРОЦЕДУРУ УВОЛЬНЕНИЯ, САМ СЕБЯ НАКАЗАЛ

Уволенный по сокращению старший кассир-операционист обанкротившегося банка опротестовал свое увольнение в суде и добился решения о восстановлении на работе и компенсации - 175 тыс. рублей. Конкурсный управляющий подал апелляцию. В результате суд отменил прежнее решение и назначил выплату истцу уже в сумме 309 тыс. рублей. Дело в том, что управляющий нарушил сроки увольнения, предусмотренные процедурой получения мотивированного мнения профсоюза. А сокращенный региональный менеджер этого банка в аналогичной ситуации добился увеличения компенсации с 89 тыс. до 400 тыс. рублей.

ПРОФКОМ ОТСТОЯЛ ПРАВО НА РАБОТУ СОКРАЩЕННОГО ЧЛЕНА ПРОФСОЮЗА

Профком НПО “Молния” не согласился с увольнением истца, посчитав, что в его отношении допущена дискриминация. Кроме того, у работника есть два несовершеннолетних ребенка. Наконец, на предприятии имеется вакантная должность, которую истец согласен занять. В ходе консультаций стороны не пришли

к согласию, и работник был уволен по сокращению. Суд установил, что штатное расписание ответчика в ходе “сокращения” было даже расширено, и вакантные должности действительно не были предложены истцу. Его восстановили на работе с взысканием больше 630 тыс. рублей компенсации невыплаченной зарплаты.

ВС РФ: СОКРЫТИЕ РАБОТНИКОМ ИНВАЛИДНОСТИ - НЕ ОСНОВАНИЕ ДЛЯ УВОЛЬНЕНИЯ

Верховный суд признал незаконным увольнение работницы, которая при трудоустройстве скрыла факт своей инвалидности. Суд указал, что индивидуальная программа реабилитации инвалида, по смыслу закона, обязательна для исполнения организациями, однако носит рекомендательный характер для самого инвалида. Кроме того, увольнение по признаку инвалидности - одна из основных форм возможного проявления дискриминации.

Прекаризация трудовых отношений

НЕДОБРОСОВЕСТНЫЙ РАБОТОДАТЕЛЬ ТОЖЕ НАКАЗАЛ СЕБЯ САМ

Маркетолог получил не всю зарплату за три месяца, отработанные им без заключения трудового договора. Истцу было предложено уволиться, но без указания даты, и он некоторое время продолжал ходить на работу. Суд первой инстанции признал отношения трудовыми с взысканием компенсации морального вреда, но истец и ответчик подали апелляционные жалобы. Апелляционная инстанция встала на сторону истца, взыскав с ответчика 236 тыс. рублей невыплаченной зарплаты, в том числе за время вынужденного прогула. С момента допуска истца на рабочее место и до времени решения суда трудовой договор с ним не заключен и не расторгнут. Соответственно, оплате подлежит все это время в соответствии с региональным соглашением о МРОТ.

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.

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

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

В очереди за работой

О фильме “Рим в 11 часов” режиссера Джузеппе де Сантиса



Весь мир приходит в себя после пандемии коронавируса. Кто-то пострадал от нее больше, кто-то меньше, но всем, так или иначе, приходится заново налаживать свою жизнь. Во времена, когда многие остались без работы, как никогда актуально смотрится картина **Джузеппе де Сантиса** “Рим в 11 часов” - классика неореализма и пример того, как выживали люди в Италии в начале 1950-х годов.

Одной из серьезных проблем Италии в первые послевоенные годы была безработица. Ее масштабы прекрасно иллюстрирует фильм де Сантиса, в основе которого реальная история. Произошла она в 1951 году, когда в одной из газет было напечатано объявление с лаконичным содержанием: “Требуется машинистка. Оклад скромный. Приходить в 11 часов”. Точная зарплата указана не была, однако на объявление откликнулись больше 200 женщин. Однажды утром они выстроились в очередь у ворот дома, где их должен был принять давний объявление местный адвокат.

Хотя фильм рассказывает о событиях одного дня, перед нами, по сути, проходит вся жизнь его героинь. В одной очереди собираются женщины разных возрастов и даже разного социального положения: здесь и девушки из провинции, и дочь богатых родителей, и проститутка, мечтающая о другой участи. Всех не устраивает их жизнь, каждую по-своему. Режиссер Джузеппе де Сантис показывает, таким образом, и срез общества (почти за каждой женщиной мы видим ее семью и понимаем образ их жизни), и, главное, уровень отчаяния, в котором пребывают героини. Некоторые безуспешно ищут работу уже не первый месяц. В этой же очереди хорошо прослеживаются черты времени. Из разговоров мы узнаем, в числе прочего, о жестоких законах рынка - “если ты не очень хороша, можешь умирать с голоду”, “замужних не берут - сними кольцо”.

Оператором фильма выступил **Отелло Мартелли**, мастерство которого мы уже могли оценить в картине “Горький рис” того же де Сантиса. (Впереди у Мартелли работа с **Федерико Феллини** в фильмах “Дорога”, “Ночи Кабирии” и “Сладкая жизнь”). В “Риме в 11 часов” нет

захватывающих дух панорам, как это было в “Горьком рисе”, но есть психологически точно снятые сцены и длинные кадры, которые позволили режиссеру избежать лишних склеек и усилить ощущение реальности происходящего на экране.

Кульминация фильма происходит уже в первые полчаса, когда лестница дома, в котором девушки ждут своей очереди на собеседование, обрушивается, не выдержав нагрузки. Крики, обломки конструкций, пыль в воздухе - отчаяние оборачивается настоящим горем. Работу в этот день никто не получит.

Следующим местом действия становится больница с одной большой общей палатой. Здесь суровую прозу жизни разбавляет дух романтизма. Корреспонденты столичной радиостанции ведут из госпиталя репортаж, и безработные девушки на мгновение становятся звездами. Кому-то даже удается исполнить мечту и спеть в эфире. Но почти всем вскоре придется вернуться в свои дома. На бесплатное лечение могут рассчитывать лишь те, у кого есть справка о бедности. Для некоторых своеобразной заменой справки выступает их место жительства - ближе к финалу мы видим римские трущобы, где живет одна из героинь.

Несмотря на драматический сюжет, в картине есть теплота, юмор и проявление человечности. За последнее в фильме отвечает, как ни странно, следователь. Он пытается выяснить, по чьей вине обрушилась лестница в злополучном доме. Опрашивает домовладельца, архитектора здания, непосредственно участниц события. Есть подозрение, что спровоцировать аварию могли действия одной из женщин, которая прорвалась на собеседование без очереди. Но следователь неожиданно закрывает дело - он не хочет обвинять никого из них.

Отказывается искать виновных, кстати, и режиссер. В фильме нет критики в адрес государства, бросившего людей на произвол судьбы, а есть лишь констатация печальных фактов. Интересно было бы узнать, чем на самом деле закончилось расследование того происшествия, но история об этом умалчивает.

Светлана ПРОКУДИНА, кинокритик

АФИША

“Рим в 11 часов”

Итальянский фильм Джузеппе де Сантиса, 1952 год. В газете появляется объявление о том, что адвокату требуется опытная машинистка. Одна. Но безработица вынуждает откликнуться на вакансию несколько сотен женщин. Все это ведет к трагедии.

Действующие лица и исполнители:

Симона - **Лючия Бозе**; Лучана Рендзони - **Карла дель Поджо**; Корнелия Рива - **Мария Грация Франча**; Катерина - **Леа Падовани**; Анджелина - **Делия Скала**; Адриана - **Элена Варци**; Карло - **Раф Валлоне**.

Награды:

1952 - “Серебряная лента” Итальянской национальной ассоциации киножурналистов за лучшую оригинальную музыку (**Марио Нашимбене**).



ГАЛЕРКА

Если вкратце, этот фильм в концентрированном виде отвечает на научный вопрос: что происходит с людьми, их зарплатами и поведением на рынке труда, когда растет безработица. Италия. На место машинистки претендуют 10 - 12 человек. Через год - уже 200 - 300. И все меняется. Добропорядочные девушки готовы рвать на куски конкуренток. Почти буквально - идти на все, чтобы получить малооплачиваемое место после нескольких лет безработицы. Но это еще не все. Драма включает и любимую нынче тему коммерциализации медицины, и адресный подход. Пострадавших везут в больницу, где они должны оплатить свое лечение. Или не оплатить. Но последнее - либо при наличии страховки от работы, либо при наличии справки о бедности. (Привет тебе, адресный подход к пособиям! А ты, оказывается, не молод.) Вот и переложите нынешние цифры роста безработицы в России на историю борьбы за рабочее место, описанную в итальянском фильме начала 50-х годов. Старый фильм, говорите? Ну-ну.

Александр ШЕРШУКОВ, профсоюзный активист

Аналитика на кофейной гуще

Вероятные сценарии развития рынка труда после пандемии

Предсказания о будущем социальной реальности всегда очень зыбкие. Слишком много переменных должны вести себя так, как предполагается, в то время как непредсказуемое событие может запустить цепную реакцию, которая обрушит все костяшки. Но “устроены так люди - желаем знать, что будет”. Будет ли просвет в двойном кризисе и какие перспективы есть на фоне этой разрухи у профсоюзов?

Камиль АЙСИН

aisin@solidarnost.org

КРИЗИС - ЭТО ВОЗМОЖНОСТЬ

Одна из самых больших свиней, которую нам подложили введением ограничительных мер по всему миру, - массовые увольнения. По оценке Международной организации труда, в мире порядка 190 млн человек пополняют армию безработных, поскольку прекращено функционирование миллионов предприятий. Для многих из этой армии правовая основа найма не подразумевала или вовсе никаких, или почти никаких социальных гарантий. Трудовые отношения заканчиваются фразой “с этого дня вы у нас больше не работаете”, выплатой остатка - и сделать с этим фактически ничего нельзя.

Вместе с этим очень остро встают проблемы охраны труда на тех предприятиях, которые продолжают или возобновляют свою деятельность. Работников беспокоит нехватка средств индивидуальной защиты, в каких-то случаях - невозможность соблюдения социальной дистанции, трудности с обеспечением бесконтактного взаимодействия и так далее.

Ожидается, что все это приведет к повышению правовой сознательности работников: они уже не захотят трудиться на птичьих правах и будут стремиться к тому, чтобы увидеть в договоре о найме социальные гарантии. Но и противодействие этому очевидно - та самая массовая безработица, которая заставит работников демпинговать на рынке труда. Вот тут для профсоюзов открывается окно возможностей увеличить свой политический вес и не дать работодателям диктовать условия.

ДИСТАНЦИОННОЕ ПАДЕНИЕ ОПЛАТЫ

Глобальная рецессия под руку с карантинном пока что более результативны, чем те, кто должен реанимировать малый и средний бизнес. Снижение зарплат в этом секторе выглядит неизбежным: клиент в массе своей потерял покупательную способность, и сокращение расходов - стратегия, которой пренебрегать не будет никто. Ослабление конку-



Вероятно, что в посткоронавирусном мире работникам придется вырабатывать новые способы защиты своих трудовых прав. На фото - уличные артисты на Таймс-сквер в Нью-Йорке в самый разгар эпидемии

ренции за счет менее живучих коллег не сильно спасет ситуацию.

В пандан здесь работает и другой фактор - удаленка. Коронавирус даже самых консервативных работодателей вынудил согласиться на удаленную работу сотрудников. По-хорошему, процесс увеличения удельного веса дистанционных сотрудников должен был идти плавно, но пандемия с карантином сняли все заслоны, и плотину прорвало. Первое крупное заявление о возможности перевода сотрудников на вечную удаленку сделал глава Twitter **Джек Дорси**. Он дал право сотрудникам самим решать, хотят ли они работать в офисе (после снятия ограничений) или удаленно. Facebook и Google разрешили своим сотрудникам остаться на удаленке до конца года.

Если сотрудник справляется с работой и вне офиса, то почему бы не нанять кого-то из регионов, где жизнь дешевле и ниже зарплатные ожидания? В этом нет ничего нового - аутсорсинг уже давно прекрасно существует в таких областях, как дизайн (во многих его ипостасях), копирайтинг, разработка и тестирование программного обеспечения. Есть осязаемая перспектива повального увлечения дистанционной работой на рынке труда после карантина. Но даже среди передовых компаний эта идея не вызывает единогласного одобрения: генеральный директор Microsoft **Сатья Наделла** в интервью The New York Times выразил опасения, что постоянная удаленная работа может привести к разрушению рабочего коллектива и социальных связей, выстраивавшихся в течение долго времени.

ДВОЙНОЙ УДАР

Падение мобильности скажется не только на перевозчиках и гостиницах, но и на ресторанном бизнесе, на сервисах

найма жилья, на рантие. И на событийном шоу-бизнесе - сколько концертов, фестивалей, спектаклей, ярмарок и прочих мероприятий пришлось отменить! И на культурных учреждениях: прежде всего галереи, музеи и культурные центры привлекут гостей.

Упал и рынок долгосрочной аренды жилья. По данным Центрального информационного агентства недвижимости, сделки на аренду в Москве на фоне резко упавшего спроса совершаются со скидками вплоть до 60 - 70%. Это данные по столице России, хотя во всех крупных городах при карантине процессы схожие. Многие арендаторы жилья вернулись из крупных экономических центров в родные пенаты. И, невзирая на все неудобства, при правильном администрировании процесса регионы могут извлечь из него выгоду. Ведь тысячи предпринимчивых молодых людей вполне могли бы способствовать децентрализации экономики. В том числе - в странах, схожих по распределению денежных потоков с Россией, где всего лишь несколько крупных экономических центров и сильно отстающая на их фоне провинция.

Куда менее позитивно выглядит ситуация с трудовыми мигрантами из стран со слабой экономикой, питавшейся за счет денежных переводов. Для тех, кто ожидал у себя сезонных рабочих (прежде всего это сельскохозяйственные предприятия), есть риск потерять урожай просто из-за нехватки рук на полях. В Канаде, например, уже сейчас созывают “на картошку” новоиспеченных безработных. Инициатива любопытная, но согнать на поля бывших официантов и турагентов - совсем не то же самое, что привыкших к тяжелому труду гватемальцев или перуанцев.

Еще хуже дела в странах - экспортерах трудовых мигрантов: там и до кризиса работы не хватало, а теперь ситуация

грозит повышением социальной напряженности. Так, даже в благополучных США убийство полицейским чернокожего спровоцировало широкую волну протестов, и реальный огонь с полицейского участка в Миннеаполисе метафорически перекинулся на другие крупные города: Вашингтон, Хьюстон, Сан-Хосе, Лос-Анджелес, Детройт, Даллас... Трудно представить, что без катализатора в виде карантина и потери работы протестующие оказались бы столь же отчаянными. Ну а для стран, где революционная героика - часть национального самосознания, а права граждан - не в чести, схожий сценарий вполне вероятен. А после того как **Трам** прекратил сотрудничество США с ВОЗ, здравоохранение в этих странах, хромавшее и ранее, станет еще хуже, что, конечно, не будет разряжать социальную напряженность.

Криминализация оставшихся не у дел беднеющих гастарбайтеров - как по учебнику, а рекрутеров-бандитов там хватает. Хотя бы из Mara Salvatrucha (или MS-13, со сленга - “Банда бродячих сальвадорских муравьев”), влиятельной международной уличной банды родом из Центральной Америки. Одной из статей доходов “муравьев” был рэкет вернувшихся с заработков и продвижение наркотиков на север. Если MS-13 и их соперники подкопят живую силу и начнут делить рынок в преддверии открытия границ, регион станет еще менее безопасным. Режим **Даниэля Ортеги** в Никарагуа худо-бедно сдерживает продвижение “муравьев” из Сальвадора на юг - в Никарагуа, Коста-Рику и Панаму. Но в стране полно и внутренних проблем, которые подтачивают правление сандинистов - бельмо на глазу США и последний оплот социализма в Центральной Америке.

ОСТАТКИ СЛАДКИ

Судя по некоторым признакам, ограничительные “коронавирусные” меры могут быть более-менее отменены в течение месяца. О целесообразности этого предоставим спорить диванным и реальным вирусологам, а сами просто не будем забывать об осторожности. Но если условный карантин будет постепенно уходить из нашей жизни, то и новости о коронавирусе тоже постепенно сойдут на нет. Но есть такое понятие, как остаточные явления. Глянем в ленту одним глазком?

Новосибирская фабрика мороженого, сообщает РИА “Новости”, решила нас удивить: холодное лакомство будет с совершенно новым, невиданным до селе вкусом. Хотя это как посмотреть. Вот когда-то ведь додумались делать мороженое со вкусом апельсина - и что, никто до того не пробовал на вкус апельсин? То же самое с клубникой, шоколадом, ванилью и так далее. Банальность, застывшая в молоке. Да, кстати: а вы пробовали когда-нибудь... гречку?

Именно: в Сибири решили делать мороженое со вкусом гречки. Естественно, насмотревшись на пустые полки с нею (вернее, без нее) в самом начале эпидемии. Фабрика обещает “50 килограммов первоклассной отваренной гречки” на каждую тонну пломбира, между прочим. Навскидку - максимум 5 граммов в стаканчике. Задача для домохозяйки: сколько нужно растопить пломбира во время дефицита гречки, чтобы накормить семью? Нет уж, товарищи сибиряки, удивлять так удивлять! Вот уж скоро новый учебный сезон, даст бог, начнется. А слабо



Рисунок: Дмитрий Петров

сделать мороженое со вкусом учебника по математике?

СУЧОК БЕЗ ЗАДОРИНКИ

На Юге тоже умеют удивлять. Хотя формальные поводы для этого - “удивляторы” - могут приходиться из Москвы. Помните, Госдума в рамках борьбы с коронавирусом решила бороться с ложными новостями (фейками) о его распространении? Много смеху было, не будем повторяться. Расскажем о слезах сквозь этот смех.

Помощница главы Западного округа Краснодара **Татьяна Захарова** похвалила городские власти за успехи в борьбе с коронавирусом. И на нее, пишет “Медиазона”... завели уголовное дело. Да-да - “за распространение фейковой информации”. А Татьяна всего-то написала у себя в фейсбуке: “На этот раз власти учли свои ошибки” - имея в виду (якобы, будем осторожны) “огромные очереди” на получение пропусков на передвижение по городу в недавнем

прошлом. Так в мэрии назвали ее сообщение “недоверчивым и провокационным”! И не ошиблись: чиновница явно спровоцировала коллег написать на нее заявление. Результат - уголовное дело и голодовка возмущенной Захаровой, о которой она также написала в фейсбуке. Надеемся, хотя бы это ее сообщение обойдется без тяжких последствий.

ЮРА, МЫ ВСЁ ПРОЕХАЛИ

Но - не пандемией единой жив человек. Есть и другие новости. Все ведь уже знают об успешном запуске космической ракеты частной американской компании SpaceX, да? И в курсе, что еще в 2014 году глава Роскосмоса **Дмитрий Рогозин** грозил американцам, что из-за наложенных на Россию санкций те будут доставлять своих астронавтов на орбиту с помощью батута? И что глава SpaceX **Илон Маск** издевательски прокомментировал запуск: мол, батут работает? Но наверняка еще не все в курсе, что и на это у нас уже готов ответ! Сообщает ТАСС: Усть-Катавский вагоностроительный завод, который входит в Объединенную ракетно-космическую корпорацию (“дочка” Роскосмоса), получил сертификат на право производства... лифтов! И в этих лифтах вас даже будет приветствовать голос **Юрия Гагарина** со знаменитым “Поехали!”. Во как у нас могут - вставить Гагарина в динамик! Теперь на этом лифте - да хоть на Марс! Если, конечно, китайцы достроят дотуда небоскреб... В общем, ладно, Юрий Алексеич, не будем об этом. Проехали.

Генри ПУШЕЛЬ

АНЕКДОТЫ

Краткий пересказ новостей из США: хоронили негра, сожгли 12 штатов.

* * *

Понимая, что “живьем” на отечественной эстраде все равно никто не поет, зрители начали приносить на концерты диктофоны с записанными на них аплодисментами.

* * *

Говорят, что после окончания пандемии в моду войдут вечеринки и клубы знакомств “для тех, кому за 38,5+”.

* * *

Правительство уже столько лет замораживает пенсионные накопления граждан, что в какой-то момент наверняка скажут, мол, извините, мы разморозили, понюхали, там все испортилось, пришлось выбросить.

* * *

В Вашингтоне митингующие никак не могут добраться до Белого дома, потому что у них на пути все время встречаются магазины.

* * *

На полтора МРОТ как детей ни воспитывай, все одно большевики получают.

* * *

“Слабое звено”. Ведущий задает вопрос игроку:

- Кто в романе Тургенева “Му-му” не умел говорить?

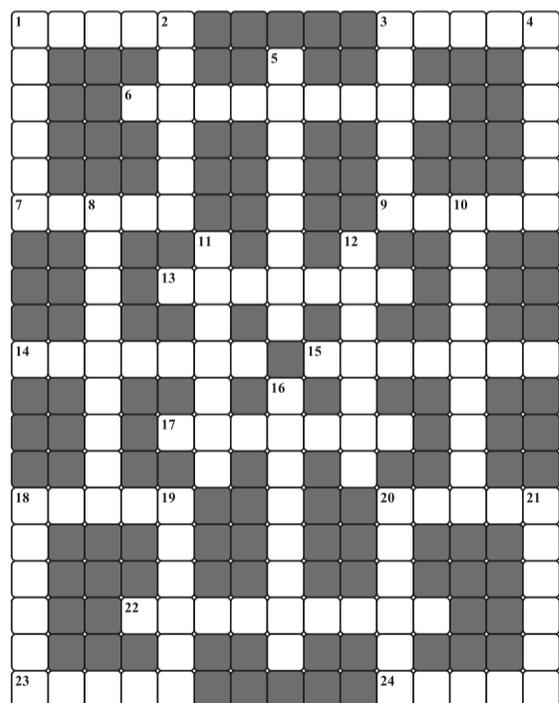
Игрок:

- Лодка.

- Ответ неверный. На самом деле - Герасим.

- Погодите, а что, лодка говорила?

КРОССВОРД



ПО ГОРИЗОНТАЛИ:

1. Плотная узорчатая шелковая ткань. 3. Корнеплод. 6. Специальное здание с насосами для подачи воды. 7. Начало шахматной партии. 9. Вьющиеся волосы. 13. Внешнее печатающее устройство. 14. Артиллерийское подразделение из нескольких орудий. 15. Длинная жердь, укрепленная на передней оси повозки и соединяющаяся с дугой. 17. Тип кузова автомобиля. 18. Головной убор. 20. Лицевая сторона монеты или медали. 22. Высшее государственное законодательное представительное собрание. 23. Небольшой сосуд на ножке. 24. Коралловый остров кольцеобразной формы.

ПО ВЕРТИКАЛИ:

1. Отец деда или бабушки. 2. Приятный запах. 3. Заплечный вещевой мешок с карманами. 4. Высокая обувь. 5. Аппарат для дыхания под водой. 8. Украшения из драгоценных материалов. 10. Спортивное состязание по двум видам упражнений в одном виде спорта. 11. Традиционный персонаж итальянской “комедии масок”. 12. Государство в Европе. 16. Второй экземпляр чего-либо. 18. Исключительное по своим достоинствам произведение искусства. 19. Приток Енисея. 20. Наем чего-либо во временное пользование. 21. Многосерийный фильм с несколькими сюжетными линиями.

Ответы на кроссворд, опубликованный в № 21

ПО ГОРИЗОНТАЛИ: 1. Белфаст. 3. Обелиск. 8. Каблук. 9. Колдун. 10. Педикюр. 13. Логoped. 15. Аллегория. 18. Паспорт. 19. Опахало. 20. Мулине. 22. Пирог. 24. Обложка. 25. Магазин.

ПО ГОРИЗОНТАЛИ: 1. Белек. 2. Совок. 4. Бурак. 5. Клоун. 6. Лебедь. 7. Родопы. 11. Крыльцо. 12. Реферат. 13. Лукошко. 14. Горилла. 16. Оселок. 17. Лапоть. 20. Манто. 21. Ермак. 22. Панда. 23. Алдан.

СОЛИДАРНОСТЬ

ЦЕНТРАЛЬНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ГАЗЕТА

Учредители:
ОБЩЕРОССИЙСКИЙ СОЮЗ “ФЕДЕРАЦИЯ
НЕЗАВИСИМЫХ ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ”
+7 (495) 9388418
Московская Федерация Профсоюзов
+7 (495) 6908262

Адрес редакции: 119119, Москва,

Ленинский проспект, д. 42, помещение Б

Телефон редакции: (495) 938-72-02

E-mail: info@solidarnost.org

www.solidarnost.org

Информационный партнер
Санкт-Петербургский гуманитарный университет профсоюзов

РЕДАКЦИЯ: главный редактор **А.В. Шершук** / заместители главного редактора **Александр Кляшторин**, **Елена Мнацаканова**, **Анна Орлова**, **Юлия Рыженкова**, **Ирина Середкина** / руководитель специальных проектов **Наталья Кочемина** / выпускающий редактор **Сергей Маймасов** / главный художник **Дмитрий Петров** / специальный корреспондент **Павел Осипов** / корреспонденты **Камиль Айсин**, **Дмитрий Антипенко**, **Полина Волохова**, **Василина Куклина**, **Елена Мелик-Шахназарова**, **Полина Самойлова** / фотокорреспондент **Николай Федоров** / литературные редакторы **Любовь Лунева**, **Анна Юрова** / верстка **Ирина Наумова**, **Ольга Дуденкова** / преепресс-подготовка **Михаил Комагоров** / корректор **Наталья Симонова** / системный администратор **Сергей Рязанцев** / помощник гл. редактора по кадрам и делопроизводству **Светлана Формина** / главный бухгалтер **Екатерина Каверина** / специалист по охране труда **Галина Каменева** / управ. делами **Валентина Проскурина**

Общий тираж 27 300 экз.

Тираж в Москве 24 600 экз.

Московский тираж распространяется на всей территории РФ

В Красноярске 2700 экз.

Подписка на электронную версию 1063 экз.

Тираж сертифицирован
Национальной тиражной службой

Отпечатано в АО “Прайм Принт Москва”, 141700, Московская область, г. Долгопрудный, Лихачевский проезд, 5-В

Заказ № 1471

Время подписания номера: по графику 02.00, фактическое 00.00

Газета зарегистрирована в Министерстве РФ по делам печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций, рег. свид. ПИ № 77-1164 от 23.11.99 г.

Рукописи не возвращаются и не рецензируются

Перепечатка материалов возможна только с согласия редакции. При перепечатке ссылка на “Солидарность” обязательна

По вопросам
рекламы обращаться
по телефону:
(495) 938-72-02

За текст рекламных объявлений
редакция ответственности не несет
Материалы, отмеченные знаком Р,
публикуются на договорной основе
Цена свободная

Подписные индексы:

Газета “Солидарность”:

Каталог “Почта России” - П3806

Каталог “Пресса России” - 50143

Журнал “Профсоюзный журнал”:

Каталог “Пресса России” - 29105

Агентства альтернативной подписки

Екатеринбург: ЗАО “Урал-пресс”, тел.: (343) 26-27-996,

26-27-898; Нижний Тагил: ЗАО “Урал-пресс”,

тел.: (3435) 41-77-09; Челябинск: ЗАО “Урал-пресс”,

тел.: (351) 26-29-003, 26-29-005; Пермь: ЗАО “Урал-

пресс”, тел.: (342) 220-01-23, 220-01-24

МОСКВА

По вопросам подписки обращаться по телефонам:

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

e-mail: sales@solidarnost.org

САНКТ-ПЕТЕРБУРГ

Заведующий филиалом Александр Керейша

Адрес: ул. Галерная, д. 22, офис 19

По вопросам подписки обращаться по телефону:

(812) 903-41-32

e-mail: piter@solidarnost.org

КРАСНОЯРСК

Адрес редакции: ул. К. Маркса, д. 93, офис 315

По вопросам подписки обращаться по телефону:

(391) 227-92-43

Верность традициям!

ОЗДОРОВИТЕЛЬНЫЙ ТУРИЗМ

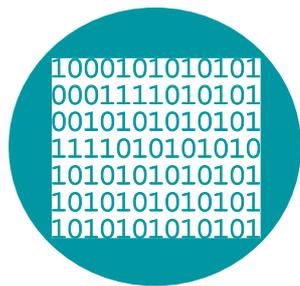
ПУТЕВКИ
ПО РОССИИ!

Членам профсоюзов
скидка 20%

Количество мест
ограничено!

ФНПР
ПРОФКУРОРТ

8 (800) 100-2328
8 (495) 664-2328
www.profkurort.ru



ПРОФСОЮЗНАЯ БАЗА ДАННЫХ

Министр Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий

Е.Н. Зиничев

Председатель Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации

Н.А. Водянов

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между Министерством Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий и Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации на 2020 - 2022 годы

Соглашение подписано 31 декабря 2019 года, зарегистрировано в Федеральной службе по труду и занятости 18 февраля 2020 года, регистрационный № 2/20-22

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение между Министерством Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий и Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации на 2020 - 2022 годы (далее - Соглашение) заключено на федеральном уровне с целью определения в договорном порядке согласованных позиций по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для федеральных государственных гражданских служащих центрального аппарата Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий (далее - МЧС России), государственных гражданских служащих и работников территориальных

органов МЧС России (далее - гражданские служащие), работников казенных, бюджетных и автономных учреждений и организаций МЧС России (далее - работники) и обеспечения стабильной и эффективной деятельности центрального аппарата, территориальных органов, организаций и учреждений системы МЧС России.

Соглашение разработано на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Трудовой кодекс), федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

1.2. Сторонами Соглашения (далее - Стороны) являются:

а) представители нанимателя, работодателя - Министр Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, начальники учреждений и организаций МЧС России;

б) гражданские служащие и работники учреждений и организаций МЧС России в лице их представителя - Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее - Профсоюз).

1.3. Настоящее Соглашение вступает в силу с 1 января 2020 г. и действует по 31 декабря 2022 г.

Стороны обязуются вступить в переговоры по заключению Соглашения на новый срок или продлению срока его действия не позднее 6 месяцев до окончания срока действия Соглашения и подписать его до окончания срока действия Соглашения.

1.4. Соглашение является:

а) правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждениях и организациях МЧС России и устанавливающим общие положения о

режиме труда и отдыха, оплате труда, условиях и охране труда, гарантиях и компенсациях гражданским служащим и работникам учреждений и организаций МЧС России;

б) основой для заключения региональных отраслевых соглашений, коллективных договоров и не ограничивает права Сторон в расширении социальных гарантий и льгот для гражданских служащих и работников учреждений и организаций МЧС России.

1.5. Ведение коллективных переговоров, подготовка, заключение и организация контроля за выполнением Соглашения осуществляются отраслевой комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в учреждениях и организациях МЧС России (далее - Отраслевая комиссия).

Текущий контроль за выполнением Соглашения осуществляет Отраслевая комиссия.

Контрольные функции за выполнением Соглашения осуществляют представители нанимателя, работодатели, выборные органы организаций Профсоюза (далее - выборные профсоюзные органы) и соответствующие органы по труду.

1.6. Соглашение распространяется на всех представителей нанимателя, работодателей, гражданских служащих и работников учреждений и организаций МЧС России и обязательно для выполнения представителями нанимателя, работодателями, гражданскими служащими, работниками учреждений и организаций МЧС России и выборными профсоюзными органами.

К гражданским служащим и работникам, не являющимся членами Профсоюза и не уполномочившим Профсоюз на представительство их интересов, нормы Соглашения применяются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

1.7. В течение срока действия Соглашение может быть изменено и (или) дополнено в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом. При наступлении условий, требующих внесения изменений в Соглашение, заинтересованная Сторона направляет другой Стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством Российской Федерации и Соглашением. Внесенные изменения и (или) дополнения оформляются приложениями к Соглашению, являются его неотъемлемыми частями и доводятся до сведения представителей нанимателя, работодателей, выбор-

ных профсоюзных органов, гражданских служащих и работников учреждений и организаций МЧС России.

1.8. Обязательства и гарантии, включенные в Соглашение, являются минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и правовой защищенности гражданских служащих и работников.

1.9. Стороны:

1.9.1. Не могут в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации, ликвидации одного из представителей Сторон в период действия Соглашения права и обязанности реорганизуемого, ликвидируемого представителя этой Стороны переходят к правопреемнику и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения в Соглашение соответствующих изменений и (или) дополнений.

1.9.2. Обеспечивают участие представителей каждой Стороны в работе своих органов при рассмотрении вопросов, связанных с толкованием положений Соглашения и его выполнением.

Толкование положений Соглашения осуществляется по взаимному согласию представителей Сторон в форме решений Отраслевой комиссии.

1.9.3. Своевременно представляют друг другу полную и достоверную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы гражданских служащих и работников.

1.9.4. В период действия Соглашения при условии соблюдения его требований обязуются использовать все имеющиеся возможности для устранения причин и обстоятельств, которые могут повлечь индивидуальные и коллективные трудовые споры, на основе установленных законодательством Российской Федерации способов их разрешения.

1.10. При невыполнении условий Соглашения заинтересованные лица письменно информируют Отраслевую комиссию или непосредственно руководителей, подписавших Соглашение. Стороны проводят консультации по существу представленной информации и принимают решение.

1.11. В течение семи дней со дня подписания Соглашения МЧС России направляет его на уведомительную регистрацию в Федеральную службу по труду и занятости.

1.12. В двухнедельный срок со дня уведомительной регистрации Соглашения МЧС России доводит его текст до учреждений и организаций МЧС России, Профсоюз - до выборных профсоюзных органов, а также размещают его текст на официальных сайтах в сети Интернет представителей Сторон.

1.13. Стороны ежегодно (в феврале года, следующего за отчетным) в письменной форме информируют друг друга о выполнении принятых обязательств.

1.14. Итоги выполнения Соглашения подводятся всеми представителями нанимателя, работодателями независимо от наличия в органах и организациях МЧС России выборного профсоюзного органа.

1.15. Итоги выполнения Соглашения ежегодно рассматриваются Отраслевой комиссией на заседании Президиума Профсоюза с участием представителей МЧС России и членов коллегии МЧС России и доводятся до сведения представителей нанимателя, работодателей, гражданских служащих, работников учреждений и организаций МЧС России и выборных профсоюзных органов.

2. ГОСУДАРСТВЕННО-СЛУЖЕБНЫЕ И ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Государственно-служебные отношения (далее - служебные отношения) гражданских служащих регулируются Федеральным законом от 27 июля 2004 г. "О государственной гражданской службе Российской Федерации" (далее - Федеральный закон № 79-ФЗ), а в части, не урегулированной Федеральным законом № 79-ФЗ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

2.2. Трудовые отношения работников регулируются Трудовым кодексом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

2.3. Содержание служебного контракта и трудового договора и порядок их заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Федеральным законом № 79-ФЗ и Трудовым кодексом.

Стороны служебного контракта и трудового договора определяют его условия с учетом соответствующих положений законодательства Российской Федерации, Соглашения, регионального отраслевого соглашения, коллективного договора

и иных локальных актов учреждений и организаций МЧС России (далее - акты МЧС России).

Условия, включаемые в служебный контракт и трудовой договор, не могут ухудшать положение гражданских служащих и работников учреждений и организаций МЧС России по сравнению с законодательством Российской Федерации, актами МЧС России.

Условия служебного контракта и трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий гражданского служащего, работника, установленные законодательством Российской Федерации, актами МЧС России, являются недействительными и не могут применяться.

2.4. Не допускается установление в коллективных и трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих их положение по сравнению с другими работниками.

2.5. Трудовой договор с работниками учреждений и организаций МЧС России заключается, как правило, на неопределенный срок в письменной форме. Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.6. Представитель нанимателя, работодатель, обязан до подписания служебного контракта с гражданским служащим, трудового договора с работником учреждения и организации МЧС России ознакомить его под роспись со служебным распорядком, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, организации МЧС России, Соглашением, коллективным договором, а также актами МЧС России, непосредственно связанными с прохождением государственной гражданской службы, трудовой деятельностью.

2.7. Федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не имеющие особенностей применения в МЧС России, применяются со дня вступления их в силу без дополнительного объявления актами МЧС России.

Акты МЧС России, затрагивающие служебные и социально-трудовые интересы гражданских служащих, работников учреждений и организаций МЧС России, доводятся в установленном порядке до сведения соответствующих выборных профсоюзных органов в течение трех дней со дня их официального поступления

в соответствующие учреждения и организации МЧС России.

2.8. При проведении служебной проверки в отношении гражданского служащего и урегулировании конфликта интересов в состав комиссии по проведению служебной проверки и комиссии по соблюдению требований к служебному поведению гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов включаются представители выборных профсоюзных органов и по решению представителя нанимателя представители структурных подразделений.

2.9. При проведении аттестации работников учреждений и организаций МЧС России, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель соответствующего выборного профсоюзного органа.

2.10. Представители нанимателя, работодатели при наличии возможности обеспечивают доставку отдельных категорий гражданских служащих и работников на службу, работу от сборного пункта и обратно служебным транспортом при отсутствии маршрута общественного транспорта.

Вопросы организации доставки гражданских служащих и работников на службу, работу и обратно отражаются в коллективных договорах.

2.11. Представители нанимателя, работодателя:

а) представляют гражданских служащих, работников учреждений и организаций МЧС России к награждению государственными наградами Российской Федерации и ведомственными наградами МЧС России;

б) рассматривают ходатайства выборных профсоюзных органов о представлении гражданских служащих и работников учреждений и организаций МЧС России в соответствии с законодательством Российской Федерации к награждению государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами МЧС России.

3. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

3.1. Режим служебного времени гражданских служащих регулируется служебным распорядком, режим рабочего времени работников - правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми соответственно представителями нанимателя и работодателями с учетом

мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

3.2. Представители нанимателя, работодатели обеспечивают гражданским служащим и работникам учреждений и организаций МЧС России нормальную продолжительность служебного (рабочего) времени, не превышающую 40 часов в неделю, за исключением работников, для которых законодательством Российской Федерации установлена иная продолжительность рабочего времени.

Сокращенная продолжительность служебного (рабочего) времени устанавливается для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю.

3.3. Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, с их письменного согласия, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, сокращенная продолжительность рабочего времени может быть увеличена до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в размерах, не ниже установленных частью первой статьи 152 Трудового кодекса для оплаты сверхурочной работы.

3.4. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, с их письменного согласия, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) может быть увеличена по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной частью второй статьи 94 Трудового кодекса, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с частями первой - третьей статьи 92 Трудового кодекса:

- при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов.

3.5. Ненормированный служебный день устанавливается для гражданских служащих, замещающих высшие и главные должности гражданской службы. Для гражданских служащих, замещающих должности гражданской службы иных групп, ненормированный служебный день устанавливается в соответствии со служебным распорядком по соответствующему перечню должностей и служебным контрактом.

Для отдельных работников учреждений и организаций МЧС России также может быть установлен режим ненормированного рабочего дня, в соответствии с которым по распоряжению работодателя они при необходимости эпизодически могут привлекаться к исполнению своих трудовых обязанностей за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей гражданских служащих и работников с ненормированным служебным (рабочим) днем устанавливается коллективным договором или актом МЧС России, принимаемым с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

3.6. Для женщин, работающих в сельской местности, в соответствии со статьей 2631 Трудового кодекса устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

Женщины, работающие в сельской местности, имеют право на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы.

Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в коллективных договорах устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом денежное содержание гражданским служащим, заработная плата работникам выплачиваются в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

3.7. Привлечение отдельных работников к сверхурочным работам в случаях, предусмотренных частью второй статьи 99 Трудового кодекса, производится работодателями с их письменного согласия. В других случаях привлечение работника к сверхурочным работам допускается с его письменного согласия и с учетом мнения выборного профсоюзного органа за исключением работников МЧС России, осуществляющих трудовую деятельность, связанную с тушением пожаров и проведением аварийно-спасательных работ. Привлечение работников МЧС России, трудовая деятельность которых связана с тушением пожаров и проведением аварийно-спасательных работ, осуществляется в соответствии с законодательством

Российской Федерации, регламентирующим режим труда и отдыха в пожарно-спасательных и аварийно-спасательных подразделениях.

Исполнение гражданским служащим должностных обязанностей за пределами нормальной продолжительности служебного времени допускается с его письменного согласия и оплачивается как сверхурочная работа только в том случае, если ему не предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный служебный день.

3.8. Для работников учреждений и организаций МЧС России, где по условиям работы не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, может вводиться суммированный учет рабочего времени, применяемый при разработке графиков сменности.

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

Продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие) не должна превышать норм, установленных для соответствующей категории работников учреждений и организаций МЧС России. Учетный период не может превышать одного года, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, - три месяца.

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, отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором может быть предусмотрено увеличение учетного периода для учета рабочего времени таких работников, но не более чем до одного года.

3.9. По просьбе гражданских служащих, работников учреждений и организаций МЧС России представители нанимателя, работодателя могут устанавливать гибкий график работы и другие удобные для них формы организации труда для обеспечения нормальной деятельности.

3.10. Привлечение гражданских служащих, работников учреждений и организаций МЧС России к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья

113 Трудового кодекса) производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждений и организаций МЧС России.

3.11. Привлечение гражданских служащих, работников учреждений и организаций МЧС России к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

а) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

б) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

в) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

3.12. Продолжительность рабочего (служебного) дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.13. Привлечение к работе (службе) в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день. Привлечение работников к работе (службе) в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению представителя нанимателя, работодателя.

3.14. Работа в ночное время (ночное время - время с 22 часов до 6 часов). Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

К работе (службе) в ночное время не допускаются: беременные женщины и другие категории гражданских служащих, работников в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, гражданские служащие, работники, имеющие детей-инвалидов, а также гражданские служащие, работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе (службе) в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные гражданские служащие, работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

3.15. Гражданским служащим предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением замещаемой должности гражданской службы и денежного содержания.

Ежегодный оплачиваемый отпуск гражданского служащего состоит из основного оплачиваемого отпуска продолжительностью 30 календарных дней и дополнительных оплачиваемых отпусков.

3.16. Гражданским служащим предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет продолжительностью:

- а) при стаже гражданской службы от 1 года до 5 лет - 1 календарный день;
- б) при стаже гражданской службы от 5 до 10 лет - 5 календарных дней;
- в) при стаже гражданской службы от 10 до 15 лет - 7 календарных дней;
- г) при стаже гражданской службы 15 лет и более - 10 календарных дней.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска ежегодный основной оплачиваемый отпуск суммируется с ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском за выслугу лет.

3.17. Гражданским служащим, для которых установлен ненормированный служебный день, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный служебный день продолжительностью 3 календарных дня.

3.18. Гражданскому служащему предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в связи с вредными и (или) опасными условиями гражданской службы, в том числе в связи со службой в местностях с особыми климатическими условиями, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.19. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен предоставляться гражданскому служащему ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым представителем нанимателя.

Минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска, используемого гражданским служащим в служебном году, за который предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск, не может быть менее 28 календарных дней. При этом хотя бы одна из частей ежегодного оплачиваемого отпуска должна составлять не менее 14 календарных дней.

3.20. В исключительных случаях, если предоставление гражданскому служащему ежегодного оплачиваемого отпуска в текущем служебном году может неблагоприятно отразиться на осуществлении задач и функций МЧС России или на осуществлении полномочий лица, замещающего государственную должность, по решению представителя нанимателя и с письменного согласия гражданского служащего допускается перенесение части ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающей 28 календарных дней, на следующий служебный год. При этом перенесенная часть ежегодного оплачиваемого отпуска должна быть использована не позднее 12 месяцев после окончания того служебного года, за который эта часть отпуска предоставляется.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части оплачиваемого отпуска по письменному заявлению гражданского служащего могут быть заменены денежной компенсацией.

3.21. По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам гражданскому служащему по его письменному заявлению решением представителя нанимателя может предоставляться отпуск без сохранения денежного содержания продолжительностью не более одного года. Гражданскому служащему также предоставляется отпуск без сохранения денежного содержания в иных случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.22. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Отдельным работникам в соответствии с Трудовым кодексом и иными нормативными правовыми актами предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск).

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

Ежегодный отпуск инвалидами войны используется в удобное для них время. Также указанной категории предоставляется отпуск без сохранения заработной платы сроком до 60 календарных дней в году. Инвалидам войны I и II групп при недостаточности ежегодного и ежегодного дополнительного отпусков для лечения и проезда в санаторно-курортные организации и обратно разрешается выдавать листки временной нетрудоспособности на необходимое число дней и производить выплату пособий по государственному социальному страхованию независимо от того, кем и за чей счет предоставлена путевка.

Отпуск ветеранами боевых действий используется в удобное для них время. Также указанной категории предоставляется отпуск без сохранения заработной платы сроком до 35 календарных дней в году.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

3.23. Работникам учреждений и организаций МЧС России предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый

мый отпуск за ненормированный рабочий день в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.24. Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

3.25. Гражданским служащим, работникам учреждений и организаций МЧС России, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- в районах Крайнего Севера - 24 календарных дня;
- в приравненных к ним местностях - 16 календарных дней;
- в остальных районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, - 8 календарных дней.

На гражданских служащих и работников учреждений и организаций МЧС России, проходящих службу (работающих) в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и членов их семей распространяются порядок и условия компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту проведения отпуска и обратно, предусмотренные статьей 325 Трудового кодекса.

3.26. По просьбе одного из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), проходящего гражданскую службу (работающего) в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, представители нанимателя, работодатели предоставляют вне очереди ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего в профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз на каждого ребенка.

3.27. Работникам учреждений и организаций МЧС России в соответствии с законодательством Российской Федерации, по их письменному заявлению, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы установленной продолжительностью.

3.28. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется:

- а) участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

б) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

в) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

г) работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

д) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, в том числе детей, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

е) День знаний (1 сентября либо иной первый день учебного года) матери (отцу), либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка, - учащегося младших классов (1 - 4 класс);

ж) в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

3.29. Работодатели предоставляют работникам федеральной противопожарной службы Государственной противопожарной службы дополнительные ежегодные оплачиваемые отпуска за выслугу лет в системе МЧС России:

- от 5 до 10 лет - 3 календарных дня;
- от 10 до 15 лет - 5 календарных дней;
- от 15 до 20 лет - 10 календарных дней;
- свыше 20 лет - 15 календарных дней.

3.30. Работникам учреждений и организаций МЧС России, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени и (или) опасным условиям труда, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с законодательством Российской Федерации, минимальная продолжительность которого составляет 7 календарных дней.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, с их письменного согласия, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу в этих условиях, которая превышает 7 календарных дней,

может быть заменена денежной компенсацией, размер которой исчисляется в порядке, установленном частью четвертой статьи 139 Трудового кодекса.

3.31. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника учреждения и организации МЧС России может быть заменена денежной компенсацией.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам, работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым кодексом).

3.32. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

3.33. Гражданскому служащему, работнику учреждений и организаций МЧС России, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.34. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня

производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

Женщинам, работающим в учреждениях и организациях МЧС России и имеющим детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), представители нанимателя, работодатели предоставляют первоочередное право на получение отпуска в летнее или другое удобное для них время, а отпусков без сохранения заработной платы - в период, когда позволяют производственные условия.

3.35. Графики отпусков гражданских служащих и работников учреждений и организаций МЧС России утверждаются представителями нанимателя, работодателями с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

3.36. Ежегодный отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый представителем нанимателя, работодателем с учетом пожеланий гражданского служащего, работника, в случаях: временной нетрудоспособности; исполнения во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено освобождение от работы, а также в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

3.37. Отзыв гражданского служащего, работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору гражданского служащего, работника в удобное для него время в течение рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска гражданских служащих, работников учреждений и организаций МЧС России, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также беременных женщин.

3.38. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.39. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

Неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему по письменному заявлению с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия).

4. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Стороны договорились в рамках своих полномочий и возможностей обеспечивать разработку и реализацию программ содействия занятости, предусматривающих меры по подготовке, переподготовке гражданских служащих, работников учреждений и организаций МЧС России, а также принимать меры по предотвращению массовых увольнений, социальной защите высвобождаемых гражданских служащих, работников.

4.2. Представители нанимателя, работодателя:

4.2.1. Осуществляют согласованные с выборными профсоюзными органами мероприятия по обеспечению занятости гражданских служащих и работников в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.2.2. В случае реорганизации или ликвидации учреждения, организации МЧС России либо сокращения должностей гражданской службы, численности или штата работников учреждений и организаций МЧС России и возможного расторжения служебных контрактов, трудовых договоров с гражданскими служащими, работниками в письменной форме предупреждают их персонально под роспись, а также информируют об этом соответствующий выборный профсоюзный орган и органы службы занятости не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с указанием должности, профессии и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного гражданского служащего, работника, а в случае если решение о сокращении должностей гражданской службы, численности или штата работников учреждений и организаций МЧС России может привести к массовому увольнению гражданских служащих и работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

4.2.3. Увольнение считается массовым в случаях:

а) ликвидации (упразднения) учреждений и организаций МЧС России с численностью работающих 15 и более человек;

б) сокращения численности или штата работников, учреждений и организаций МЧС России в количестве:

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

в) увольнения гражданских служащих и работников в количестве одного процента от общего числа работающих в связи с ликвидацией учреждения или организации МЧС России, либо сокращением должностей гражданской службы, численности или штата работников в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек.

4.2.4. Гарантии и компенсации в связи с сокращением должностей гражданской службы и высвобождением работников учреждений и организаций МЧС России определяются законодательством Российской Федерации.

4.3. Увольнение гражданских служащих, работников учреждений и организаций МЧС России осуществляется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

4.4. Представители нанимателя, работодатели сохраняют за гражданским служащим, работником, имеющим противопоказания и признанным медико-социальной экспертизой непригодным к выполнению своих прежних обязанностей по должности (профессии) вследствие общего заболевания, бытовой травмы, производственной или профессиональной (кроме случаев бытовой травмы, полученной в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения), средней зарплаток на срок его переквалификации.

4.5. В целях смягчения негативных последствий, возникающих в связи с сокращением должностей гражданской службы, численности или штата работников, численность работающих регулируют, в первую очередь, за счет мероприятий внутреннего характера, в том числе естественного оттока кадров и упреждающего профессионального обучения (профессиональной переподготовки и повышения квалификации) высвобождаемых гражданских служащих, работников учреждений и организаций МЧС России до наступления срока расторжения служебного контракта или трудового договора и перемещения их внутри структурных подразделений учреждений и организаций МЧС России на вакантные места.

Увольнение гражданских служащих в связи с сокращением должностей гражданской службы и работников в связи с сокращением численности или штата производится представителями нанимателя, работодателями как вынужденная мера, когда исчерпаны все возможности трудоустройства этих гражданских служащих, работников.

4.6. При сокращении должностей гражданской службы, численности или штата работников учреждений и организаций МЧС России учитываются нормы Трудового кодекса, федеральных законов и других нормативных правовых актов Российской Федерации о преимущественном праве оставления на замещение должности гражданской службы или на работе.

4.7. Помимо условий, дающих гражданским служащим, работникам, преимущественное право оставления на замещаемой должности гражданской службы или работе при равной производительности труда и квалификации, предусматривается для:

а) работников, гражданских служащих при наличии стажа работы (службы) в учреждениях, организациях МЧС России свыше 10 лет;

б) работников, гражданских служащих, получивших профзаболевание, трудовое увечье или производственную травму в учреждениях, организациях МЧС России;

в) одиноких родителей (опекунов, попечителей, приемных родителей, патронатных воспитателей), воспитывающих ребенка, не достигшего 16-летнего возраста (ребенка-инвалида - не достигшего 18-летнего возраста);

г) женщин, имеющих ребенка, не достигшего 3-летнего возраста;

д) одиноких матерей, воспитывающих ребенка, не достигшего 14-летнего возраста;

е) руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций учреждений и организаций МЧС России, не освобожденных от основной работы;

ж) семейных - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

з) лиц, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

и) инвалидов Великой Отечественной войны и инвалидов боевых действий по защите Отечества;

к) гражданских служащих и работников, повышающих свою квалификацию по направлению представителя нанимателя или работодателя без отрыва от работы.

4.8. При освобождении гражданских служащих от замещаемой должности гражданской службы в связи с сокращением должностей гражданской службы и увольнении работников учреждений и организаций МЧС России они предупреждаются о предстоящем увольнении в сроки, определенные законодательством Российской Федерации.

4.9. Увольнение гражданских служащих, работников учреждений и организаций МЧС России, являющихся членами Профсоюза, производится в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса.

При этом представитель нанимателя, работодатель обязан ознакомить гражданского служащего, работника со всеми имеющимися вакансиями, соответствующими его квалификации.

4.10. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

4.11. Представители нанимателя, работодателя с письменного согласия гражданского служащего, работника вправе расторгнуть с ним служебный контракт, трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере, установленном законодательством Российской Федерации.

5. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

5.1. Приоритетным направлением совместной деятельности Стороны считают привлечение гражданских служащих и работников и закрепление их в учреждениях и организациях МЧС России, содействие в профессиональном развитии, служебном росте и социальной защищенности.

В этих целях:

- предусматриваются соответствующие пункты или разделы в региональных

отраслевых соглашениях и коллективных договорах учреждений и организаций МЧС России;

- создаются условия для раскрытия и эффективного использования личного и профессионального потенциала гражданских служащих и работников, развития системы профессиональной ориентации и самоопределения;
- проводятся конкурсы профессионального мастерства среди гражданских служащих и работников.

5.2. Представители нанимателя, работодателя:

5.2.1. Содействуют в обеспечении работой молодых специалистов - выпускников образовательных организаций высшего образования МЧС России.

5.2.2. Осуществляют и организуют профессиональное развитие гражданских служащих и дополнительное профессиональное образование работников учреждений и организаций МЧС России с сохранением места службы (работы), занимаемой должности и денежного содержания (среднемесячной заработной платы) на этот период, предусматривая на указанные цели денежные средства в пределах выделенных лимитов бюджетных обязательств.

5.2.3. В установленном порядке организуют отбор и направление в образовательные организации МЧС России специалистов МЧС России, должностных лиц и специалистов единой государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций.

5.2.4. Учитывают результаты профессионального развития гражданских служащих и дополнительного профессионального образования работников при продвижении по службе (работе).

5.2.5. Создают необходимые условия для совмещения гражданской службы (работы) гражданских служащих (работников) с обучением в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования без отрыва от производства, обеспечивают им гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

(Окончание в следующем номере)

Адрес редакции:
119119, Москва,
Ленинский
проспект, д. 42,
помещение Б
Телефон редакции:
(495) 938-72-02
E-mail: info@solidarnost.org



Постановление Конституционного Суда РФ от 19.05.2020 № 25-П "По делу о проверке конституционности абзаца восьмого части первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина И.А. Сысоева"

Конституционный Суд Российской Федерации

Именем Российской Федерации

Постановление

от 19 мая 2020 г. № 25-П

Конституционный Суд Российской Федерации в составе Председателя В.Д. Зорькина, судей К.В. Арановского, А.И. Бойцова, Н.С. Бондаря, Г.А. Гаджиева, Ю.М. Данилова, Л.М. Жарковой, С.М. Казанцева, С.Д. Князева, А.Н. Кокотова, Л.О. Красавчиковой, С.П. Маврина, Н.В. Мельникова, Ю.Д. Рудкина, В.Г. Ярославцева,

руководствуясь статьей 125 (часть 4) Конституции Российской Федерации, пунктом 3 части первой, частями третьей и четвертой статьи 3, частью первой статьи 21, статьями 36, 47.1, 74, 86, 96, 97 и 99 Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации",

рассмотрел в заседании без проведения слушания дело о проверке конституционности абзаца

восьмого части первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

Поводом к рассмотрению дела явилась жалоба гражданина И.А. Сысоева. Основанием к рассмотрению дела явилась обнаружившаяся неопределенность в вопросе о том, соответствует ли Конституции Российской Федерации оспариваемое заявителем законоположение.

Заслушав сообщение судьи-докладчика С.П. Маврина, исследовав представленные документы и иные материалы, Конституционный Суд Российской Федерации установил:

1. В соответствии с абзацем восьмым части первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации срочный трудовой договор заключа-

ется с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой.

1.1. Заявитель по настоящему делу гражданин И.А. Сысоев в 2008 году был принят на работу в качестве охранника (вахтовый метод работы) в ООО ЧОП "Вымпел-Томск" (в дальнейшем переименовано в ООО ЧОП "РН-Охрана-Томск") по срочному трудовому договору, заключенному на один год, для выполнения работ по всей территории деятельности работодателя, на которой находятся объекты, подлежащие охране в соответствии с заключенными работодателем гражданско-правовыми договорами об оказании охранных услуг. В последующем с заявителем ежегодно заключались трудо-



вые договоры на каждый календарный год сроком действия с 1 января по 31 декабря. Последний трудовой договор между И.А. Сысоевым и ООО ЧОП «РН-Охрана-Томск», согласно которому заявитель был принят на работу старшим охранником (вахтовый метод работы), был заключен на срок с 1 января по 31 декабря 2018 года и расторгнут по основанию, предусмотренному пунктом 2 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (истечение срока трудового договора).

Решением Колпашевского городского суда Томской области от 21 февраля 2019 года, оставленным без изменения апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Томского областного суда от 26 апреля 2019 года, отказано в удовлетворении исковых требований И.А. Сысоева к ООО ЧОП «РН-Охрана-Томск» о восстановлении на работе, признании трудового договора заключенным на неопределенный срок и оформления трудовых отношений посредством срочного трудового договора вынужденным, оплате вынужденных прогулов в размере среднего заработка, взыскании заработной платы за отработанные обеденные часы и за отработанное сверх установленной нормы рабочее время, взыскании стоимости форменного обмундирования, а также компенсации морального вреда. При этом суды признали обоснованными доводы ООО ЧОП «РН-Охрана-Томск» о том, что ежегодное заключение с заявителем, равно как и со всеми остальными работниками данной организации, замещающими должности охранников, срочных трудовых договоров было обусловлено срочным характером гражданско-правовых договоров об оказании охранных услуг, заключенных ООО ЧОП «РН-Охрана-Томск» с заказчиком такого рода услуг - АО «Томскнефть» Восточной Нефтяной Компании. По мнению судов, поскольку прекращение договоров об оказании охранных услуг и незаключение их

на новый срок исключало бы для работодателя возможность обеспечить работников, замещающих должности охранников, другой работой по определенной трудовым договором трудовой функции, трудовые отношения с такими работниками, в том числе и с И.А. Сысоевым, не могли быть установлены на неопределенный срок; факт же многократного заключения срочных трудовых договоров с заявителем отнюдь не свидетельствует о бессрочном характере имевших место трудовых отношений, поскольку выполняемая им работа была заведомо ограничена определенным сроком, который, в свою очередь, был обусловлен сроком действия гражданско-правового договора об оказании охранных услуг, заключенного работодателем с заказчиком такого рода услуг.

В передаче кассационных жалоб И.А. Сысоева на указанные судебные решения для рассмотрения в судебном заседании судов кассационной инстанции отказано (определение судьи Томского областного суда от 9 сентября 2019 года и определение судьи Верховного Суда Российской Федерации от 23 октября 2019 года).

Как полагает И.А. Сысоев, примененный судами в его деле абзац восьмой части первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации не соответствует Конституции Российской Федерации, ее статьям 1, 2, 15, 17 (часть 1), 18, 19 (часть 1), 37 (части 1 и 4), 45, 46, 47 и 55, поскольку в силу неопределенности, допускающей его произвольное применение, позволяет работодателю многократно заключать с работниками срочные трудовые договоры на выполнение одной и той же работы в целях обеспечения исполнения своих обязательств по заключенным им гражданско-правовым договорам об оказании услуг, относящихся к его уставной деятельности, со ссылкой исключительно на срочный характер таких гражданско-правовых договоров и, как следствие, уволь-

нять работников в связи с истечением срока трудового договора, хотя характер выполняемой ими работы в действительности не препятствует установлению трудовых отношений на неопределенный срок.

1.2. В силу статей 74, 96 и 97 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации» Конституционный Суд Российской Федерации, проверяя по жалобам граждан конституционность закона или отдельных его положений, примененных в конкретном деле, рассмотрение которого завершено в суде, и затрагивающих конституционные права и свободы, на нарушение которых ссылается заявитель, принимает постановление только по предмету, указанному в жалобе, и лишь в отношении той части акта, конституционность которой подвергается сомнению, оценивая как буквальный смысл рассматриваемых законоположений, так и смысл, придаваемый им официальным и иным толкованием или сложившейся правоприменительной практикой, а также исходя из их места в системе правовых норм, не будучи связанным при принятии решения основаниями и доводами, изложенными в жалобе.

Поскольку конституционность абзаца восьмого части первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации оспаривается И.А. Сысоевым в связи с многократным заключением с ним на протяжении длительного времени срочных трудовых договоров на выполнение одной и той же работы, а также в связи с последующим его увольнением по основанию, предусмотренному пунктом 2 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (истечение срока трудового договора), надлежащая конституционно-правовая оценка оспариваемого заявителем законоположения может быть дана исключительно в его нормативной связи с иными правовыми нормами, регулирующими отношения, связанные с заключением и прекращением срочных трудовых договоров.

Исходя из этого предметом рассмотрения Конституционного Суда Российской Федерации по настоящему делу является абзац восьмой части первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации в той мере, в какой он в системе действующего правового регулирования служит основанием для заключения с работником срочного трудового договора (в том числе многократного заключения такого договора на выполнение работы по одной и той же должности (профессии, специальности) в целях обеспечения исполнения обязательств работодателя по заключенным им гражданско-правовым договорам об оказании услуг, относящихся к его уставной деятельности, со ссылкой исключительно на срочный характер данных гражданско-правовых договоров, а также для решения вопроса о правомерности увольнения работника в связи с истечением обусловленного указанными обстоятельствами срока трудового договора.

2. Согласно Конституции Российской Федерации в Российской Федерации как демократическом правовом и социальном государстве человек, его права и свободы являются высшей ценностью, а их признание, соблюдение и защита - обязанностью государства, которое осуществляет политику, направленную в том числе на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека (статья 1, часть 1; статья 2, статья 7, часть 1). Права и свободы человека и гражданина, которые признаются и гарантируются согласно общепризнанным принципам и нормам международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации и осуществление которых не должно нарушать права и свободы других лиц, являются непосредственно действующими, определяют смысл, содержание и применение законов, деятельность законодательной и исполнительной власти, местного самоуправления и обеспечиваются правосудием (статья 17, части 1 и 3; статья 18).

В числе таких прав и свобод человека и гражданина Конституция Российской Федерации закрепляет свободу труда, право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду и выбирать род деятельности и профессию, а также право на защиту от безработицы (статья 37, части 1 и 3).

Между тем из названных конституционных положений, как ранее неоднократно указывал Конституционный Суд Российской Федерации, не вытекает субъективное право человека занимать определенную должность, выполнять конкретную работу в соответствии с избранными им родом деятельности и профессией и, соответственно, обязанность кого бы то ни было такую работу или должность ему предоставить, - свобода труда в сфере трудовых отношений проявляется прежде всего в договорном характере труда, в свободе трудового договора. Именно в рамках трудового договора на основе соглашения гражданина, поступающего на работу, и работодателя, использующего его труд, решается вопрос о работе по определенной должности, профессии, специальности и других условиях, на которых будет осуществляться трудовая деятельность, в том числе о сроке действия заключаемого указанными лицами трудового договора (постановления от 27 декабря 1999 года № 19-П, от 15 марта 2005 года № 3-П и от 16 октября 2018 года № 37-П; определения от 15 мая 2007 года № 378-О-П, от 13 октября 2009 года № 1091-О-О, от 4 октября 2012 года № 1848-О, от 25 июня 2019 года № 1722-О и др.).

В то же время в силу различий в экономическом положении работодателя и гражданина, поступающего на работу, реальные возможности каждого из них - как при выборе контрагента на рынке труда, так и при определении условий трудового договора - существенно различаются. Отсутствие у гражданина работы, нуждаемость его в средствах к существованию, общее состояние рынка труда, включая

соотношение предложения и спроса на специалистов конкретной профессии или специальности, зачастую вынуждают гражданина соглашаться при приеме на работу на заведомо невыгодные для него условия, предлагаемые работодателем, в том числе ограничивающие длительность трудовых отношений определенным (как правило, весьма непродолжительным) сроком. Сказанное предполагает установление в законодательстве таких правовых мер, которые - исходя из необходимости обеспечения баланса конституционных прав и свобод сторон трудового договора, а также справедливого согласования их законных интересов - были бы направлены на предоставление работнику как экономически более слабой стороне в трудовом правоотношении защиты от произвольного определения работодателем условий трудового договора, в том числе связанных со сроком его действия.

3. В соответствии с Конституцией Российской Федерации (статья 72, пункт "к" части 1) трудовое законодательство находится в совместном ведении Российской Федерации и субъектов Российской Федерации. При этом Трудовой кодекс Российской Федерации, предусматривая в качестве целей и задач трудового законодательства установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, а также создание благоприятных условий труда и необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений (части первая и вторая статьи 1), относит определение порядка заключения, изменения и расторжения трудовых договоров к ведению федеральных органов государственной власти (абзац пятый части первой статьи 6).

Соответствующие правовые нормы содержатся в разделе III Трудового кодекса Российской Федерации, который, исходя из конституционного принципа свободы труда (статья 37, часть 1, Кон-



ституции Российской Федерации), предоставляет как работнику, так и работодателю право заключать, изменять и расторгать трудовые договоры в порядке и на условиях, установленных названным Кодексом и иными федеральными законами (абзац второй части первой статьи 21, абзац второй части первой статьи 22), а также определяет трудовой договор как соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя и соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя (часть первая статьи 56).

Кроме того, Трудовой кодекс Российской Федерации предусматривает, что трудовой договор может заключаться как на неопределенный срок, так и на определенный срок - не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен данным Кодексом и иными федеральными законами (часть первая статьи 58). При этом, закрепляя требования к содержанию трудового договора, в том числе определяя перечень обязательных для включения в него условий, Трудовой кодекс Российской Федерации устанавливает, что в случае заключения трудового договора на определенный срок в таком договоре, помимо даты начала работы, должен быть указан срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудо-

вого договора в соответствии с названным Кодексом или иным федеральным законом (часть вторая статьи 57).

Вместе с тем, предусмотрев возможность заключения срочных трудовых договоров, Трудовой кодекс Российской Федерации существенно ограничил их применение. Согласно его статье 58 такие договоры заключаются только в тех случаях, когда трудовые отношения с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения не могут быть установлены на неопределенный срок (соответствующие случаи предусмотрены частью первой его статьи 59); кроме того, срочные трудовые договоры могут заключаться и в некоторых других случаях, которые прямо предусмотрены данным Кодексом или иными федеральными законами (часть вторая); если же трудовой договор заключен на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, то он считается заключенным на неопределенный срок (часть пятая); при этом запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок (часть шестая).

При установлении приведенного правового регулирования федеральный законодатель исходил из того, что одним из необходимых условий обеспечения достойной жизни и свободного развития человека (статья 7, часть 1, Конституции Российской Федерации) является стабильная занятость. В случае выбора гражданином такой формы реализации права на свободное распоряжение своими способностями к труду, как заключение трудового договора, стабильная занятость предполагает длительные трудовые отношения, т.е. возможность работать на постоянной основе, что при заключении работником срочного трудового договора не гарантируется.

В силу этого законодательное ограничение случаев применения срочных трудовых договоров фактически направлено на предоставление работнику как экономически более слабой стороне в трудовом правоотношении защиты от произвольного определения работодателем срока действия трудового договора, что не только отвечает целям и задачам трудового законодательства, и социальное предназначение которого заключается в преимущественной защите интересов работника, включая его конституционно-значимый интерес в стабильной занятости, но и согласуется с вытекающим из Конституции Российской Федерации (статья 17, часть 3) требованием соблюдения баланса конституционных прав и свобод работника и работодателя.

Такой подход согласуется и с позицией Международной организации труда, которая, в частности, в Конвенции от 22 июня 1982 года № 158 "О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя" (Российской Федерацией не ратифицирована) указала на необходимость закрепления мер, направленных на предотвращение использования договоров о найме на определенный срок (срочных трудовых договоров) в целях уклонения от предоставления работникам защиты, предусмотренной данной Конвенцией (пункт 3 статьи 2), а в принятой в ее развитие одноименной Рекомендации № 166 предложила ограничивать применение таких договоров именно теми случаями, в которых невозможность установления трудовых отношений на неопределенный срок обусловлена характером предстоящей работы, условиями ее выполнения или интересами самого работника (подпункт 2 "а" пункта 3).

4. Перечень конкретных случаев, в которых трудовой договор заключается на определенный срок в силу характера предстоящей работы или условий ее выполнения, предусмотрен частью первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации. Одним из таких

случаев является заключение трудового договора для выполнения заведомо определенной работы, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой (абзац восьмой).

Данное законоположение - как по своему буквальному смыслу, так и во взаимосвязи с частью второй статьи 58 названного Кодекса - предполагает, что заключение срочного трудового договора в указанном случае обусловлено объективной невозможностью установления трудовых отношений на неопределенный срок в силу заведомо ограниченного периода выполнения работы, являющейся предметом данного трудового договора. При этом конкретная дата завершения этой работы - в силу ее характера или условий выполнения - на момент заключения трудового договора не может быть точно определена.

Таким образом, заключение срочного трудового договора по основанию, предусмотренному абзацем восьмым части первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации, будет правомерным лишь при условии, что работа, для выполнения которой заключается соответствующий трудовой договор, объективно носит конечный, и в этом смысле - срочный, характер, что, в свою очередь, исключает возможность продолжения трудовых отношений между сторонами данного договора после завершения указанной работы.

Соответственно, и трудовой договор, заключенный на время выполнения такой заведомо определенной работы, прекращается по ее завершении (часть вторая статьи 79 названного Кодекса). Однако в качестве формального основания прекращения трудового договора в данном случае выступает факт истечения срока его действия (пункт 2 части первой статьи 77 того же Кодекса), что - учитывая осведомленность работника на момент заключения трудового договора о его срочном характере и о прекращении трудовых отношений после

завершения выполнения соответствующей работы, а также согласие работника с данными условиями - не может рассматриваться как противоречащее принципу стабильности трудового договора (определения Конституционного Суда Российской Федерации от 15 июля 2000 года № 1002-О, от 11 мая 2012 года № 695-О и № 700-О, от 20 апреля 2017 года № 744-О и др.).

Такое правовое регулирование основано на учете специфики работы, подлежащей выполнению в рамках конкретного трудового договора и предопределяющей его условия (в том числе в части срока его действия), а потому само по себе не может расцениваться как не согласующееся с конституционными предписаниями.

5. Конституция Российской Федерации, провозглашая свободу труда и предоставляя каждому право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию (статья 37, часть 1), одновременно гарантирует свободу экономической деятельности, поддержку конкуренции, признание и защиту равным образом частной, государственной, муниципальной и иных форм собственности в качестве основ конституционного строя Российской Федерации (статья 8) и закрепляет право каждого на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности (статья 34, часть 1), а также право каждого иметь имущество в собственности, владеть, пользоваться и распоряжаться им как единолично, так и совместно с другими лицами (статья 35, часть 2).

Поскольку осуществление предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности, как правило, предполагает использование наемного труда, субъект такого рода деятельности (юридическое либо физическое лицо), выступающий в качестве работодателя, в силу приве-

денных конституционных положений наделяется полномочиями, позволяющими ему в целях осуществления экономической деятельности и управления имуществом самостоятельно и под свою ответственность принимать необходимые кадровые решения, но вместе с тем и несет обязанности по обеспечению закрепленных трудовым законодательством прав работников и гарантий их реализации. При этом, действуя в качестве самостоятельного хозяйствующего субъекта и участника гражданского оборота, к сфере ответственности которого относится заключение гражданско-правовых договоров и их пролонгация, выбор контрагентов и их замена и т.п., работодатель самостоятельно несет и все риски, сопутствующие осуществляемому им виду экономической деятельности. Так, вступая в договорные отношения с иными участниками гражданского оборота, именно он несет риски, связанные с исполнением им самим и его контрагентами своих договорных обязательств, сокращением общего объема заказов, расторжением соответствующих договоров и т.п. Работник же, выполняя за гарантированное законом вознаграждение (заработную плату) лишь определенную трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, не является субъектом осуществляемой работодателем экономической деятельности, а потому не может и не должен нести каких бы то ни было сопутствующих ей рисков и не обязан разделять с работодателем бремя такого рода рисков. В противном случае искажалось бы само существо трудовых отношений и нарушался бы баланс конституционных прав и свобод работника и работодателя.

6. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации работник имеет право на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором (абзац третий части первой статьи 21); данному праву работника коррес-



пондирует обязанность работодателя предоставлять работнику работу, предусмотренную трудовым договором (абзац третий части второй статьи 22, часть первая статьи 56).

Если в качестве работодателя выступает организация, уставная деятельность которой предполагает оказание каких-либо услуг третьим лицам, то предметом трудовых договоров, заключаемых с работниками, привлекаемыми для исполнения обязательств работодателя перед заказчиками услуг, является выполнение работы по обусловленной характером соответствующих услуг трудовой функции. При этом надлежащее исполнение таким работодателем обязанности по предоставлению своим работникам работы, предусмотренной заключенными с ними трудовыми договорами, предполагает в числе прочего своевременное заключение им с иными участниками гражданского оборота договоров возмездного оказания услуг.

Между тем истечение срока действия отдельного договора возмездного оказания услуг, как правило, не свидетельствует ни о прекращении работодателем - исполнителем услуг своей уставной деятельности в целом, ни о завершении работы его работниками, обеспечивающими исполнение обязательств работодателя по такому гражданско-правовому договору, а потому и не освобождает работодателя от обязанности предоставить работникам работу в соответствии с трудовой функцией, предусмотренной заключенными с ними трудовыми договорами. В случае же невозможности предоставления указанным работникам такой работы и, как следствие, возникновения у них вынужденной приостановки работы работодатель обязан оплатить им время простоя в соответствии с законодательством (статья 157 Трудового кодекса Российской Федерации). При этом в данной ситуации изменение условий заключенных с работниками трудовых договоров, а равно и увольне-

ние работников возможны только по основаниям и в порядке, предусмотренным трудовым законодательством.

Таким образом, ограниченный срок действия гражданско-правовых договоров возмездного оказания услуг, заключенных работодателем с заказчиками соответствующих услуг, при продолжении осуществления им уставной деятельности сам по себе не предопределяет срочного характера работы, подлежащей выполнению работниками, обеспечивающими исполнение обязательств работодателя по таким гражданско-правовым договорам, не свидетельствует о невозможности установления трудовых отношений на неопределенный срок, а значит, и не может служить достаточным основанием для заключения срочных трудовых договоров с работниками, трудовая функция которых связана с исполнением соответствующих договорных обязательств, и их последующего увольнения в связи с истечением срока указанных трудовых договоров.

Иное обесмысливало бы законодательное ограничение случаев заключения срочных трудовых договоров, приводило бы к недопустимому игнорированию лежащего в основе трудовых правоотношений конституционно значимого интереса работника в стабильной занятости и при отсутствии обстоятельств, объективно препятствующих продолжению осуществления им работы по обусловленной заключенным с ним трудовым договором трудовой функции, влекло бы за собой необоснованное прекращение трудовых отношений и увольнение работника в упрощенном порядке без предоставления ему гарантий и компенсаций, направленных на смягчение негативных последствий, наступающих для гражданина в результате потери работы, а значит - и выходящее за рамки конституционно допустимых ограничений прав и свобод ущемление конституционного права каждого на свободное распо-

ряжение своими способностями к труду, выбор рода деятельности и профессии (статья 37, часть 1; статья 55, часть 3, Конституции Российской Федерации).

Кроме того, увязывание срока заключенного с работником трудового договора со сроком действия заключенного работодателем с третьим лицом гражданско-правового договора возмездного оказания услуг фактически приводило бы к тому, что занятость работника ставилась бы в зависимость исключительно от результата согласованного волеизъявления работодателя и заказчика соответствующих услуг в отношении самого факта заключения между ними договора возмездного оказания услуг, срока его действия и пролонгации на новый срок. Тем самым работник был бы вынужден разделить с работодателем риски, сопутствующие осуществляемой работодателем экономической деятельности в сфере соответствующих услуг (в том числе связанные с колебанием спроса на эти услуги), что приводило бы к искажению существа трудовых отношений и нарушению баланса конституционных прав и свобод работника и работодателя.

7. Одним из видов экономической деятельности, которая предполагает оказание физическим и юридическим лицам на возмездной договорной основе охранных услуг (в частности, услуг, связанных с защитой жизни и здоровья граждан, охраной объектов и (или) имущества и т.д.), является частная охранная деятельность, правовые основы осуществления которой закреплены в Законе Российской Федерации от 11 марта 1992 года № 2487-1 "О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации". В соответствии с данным Законом Российской Федерации частная охранная деятельность может осуществляться как организациями, так и индивидуальными предпринимателями, имеющими специальное разрешение (лицензию) на осуществление такой деятельности (часть первая

статьи 1), при этом частная охранная организация, которая может быть создана только в форме общества с ограниченной ответственностью, представляет собой организацию, специально учрежденную для оказания охранных услуг, и не может осуществлять иную деятельность, кроме охранной (пункт 1 статьи 1.1, часть первая статьи 11, часть первая статьи 15.1). Оказание частной охранной организацией охранных услуг своим клиентам обеспечивается путем привлечения к осуществлению соответствующей деятельности частных охранников, в качестве которых могут выступать граждане Российской Федерации, достигшие восемнадцати лет, прошедшие профессиональное обучение для работы в качестве частного охранника, сдавшие квалификационный экзамен, получившие в установленном порядке удостоверение частного охранника и работающие по трудовому договору с охранной организацией на должности, связанной непосредственно с оказанием охранных услуг, а их трудовая деятельность регулируется трудовым законодательством и названным Законом Российской Федерации (пункты 2 и 3 статьи 1.1, часть первая статьи 11.1).

Таким образом, приведенные законодательные предписания, подлежащие применению в системной связи с нормами трудового законодательства, предполагают, что частная охранная организация и нанимаемые ею по трудовым договорам для обеспечения оказания охранных услуг своим клиентам частные охранники являются субъектами трудовых отношений, возникновение и прекращение которых - притом что в Законе Российской Федерации "О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации" отсутствуют нормы, предусматривающие обусловленные спецификой охранной деятельности особенности заключения и расторжения трудовых договоров между частной охранной организацией и частными

охранниками, - осуществляются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Исходя из этого заключение частной охранной организацией срочных трудовых договоров с нанимаемыми ею для обеспечения оказания охранных услуг своим клиентам частными охранниками возможно только по основаниям, прямо предусмотренным названным Кодексом. При этом ограниченный срок действия гражданско-правовых договоров оказания охранных услуг, заключенных частной охранной организацией со своими клиентами, сам по себе не может служить достаточным основанием для заключения срочных трудовых договоров с обеспечивающими деятельность данной охранной организации частными охранниками. При возникновении же спора выявление наличия в каждом конкретном случае обстоятельств, которые исключают возможность установления трудовых отношений между указанными субъектами на неопределенный срок и тем самым в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации служат основанием для заключения ими срочного трудового договора, осуществляется судом.

8. Согласно неоднократно выраженной правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации (постановления от 28 марта 2000 года № 5-П, от 23 января 2007 года № 1-П, от 8 ноября 2012 года № 25-П, от 8 ноября 2016 года № 22-П, от 8 декабря 2017 года № 39-П, от 21 января 2019 года № 6-П и от 28 ноября 2019 года № 37-П) в судебной практике должно обеспечиваться конституционное истолкование подлежащих применению нормативных положений. Это предполагает, что в процессе реализации дискреционных полномочий, касающихся выбора и толкования норм, подлежащих применению в конкретном деле, суд должен следовать такому варианту их толкования, при котором не допускается ущемления гарантированных статьями 2 и 18 Конституции

Российской Федерации основных прав и свобод человека и гражданина, являющихся высшей ценностью и подлежащих обеспечению правосудием.

Учитывая, что срок действия гражданско-правовых договоров возмездного оказания услуг в той или иной сфере деятельности (в том числе в области охранной деятельности), устанавливаемый при их заключении по соглашению между работодателем, оказывающим данные услуги, и заказчиками соответствующих услуг, сам по себе не предопределяет срочного характера работы, выполняемой работниками в порядке обеспечения исполнения обязательств работодателя по таким гражданско-правовым договорам, абзац восьмой части первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации не может быть применен в качестве правового основания для заключения с этими работниками срочных трудовых договоров.

Сказанное тем более актуально в ситуации, когда со ссылкой на оспариваемое законоположение между теми же сторонами на протяжении длительного времени многократно заключаются срочные трудовые договоры на выполнение работы по одной и той же должности (профессии, специальности).

Вместе с тем факт многократности заключения срочных трудовых договоров для выполнения работы по одной и той же должности (профессии, специальности), как правило, свидетельствует об отсутствии обстоятельств, объективно препятствующих установлению трудовых отношений на неопределенный срок. В силу этого на допустимость признания трудового договора заключенным на неопределенный срок при установлении в ходе судебного разбирательства факта многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции указал и Пленум Верховного Суда Российской Федерации в постановлении от 17 марта 2004 года

№ 2 “О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации” (абзац четвертый пункта 14).

С учетом изложенного истолкование абзаца восьмого части первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации как допускающего заключение с работником срочного трудового договора (в том числе многократное заключение такого договора на выполнение работы по одной и той же должности (профессии, специальности) в целях обеспечения исполнения обязательств работодателя по заключенным им гражданско-правовым договорам об оказании услуг, относящихся к его уставной деятельности, - притом что срочный характер трудовых отношений обусловлен исключительно ограниченным сроком действия указанных гражданско-правовых договоров - и, как следствие, предполагающего увольнение работника в связи с истечением срока трудового договора не только расходилось бы с действительным смыслом данного законоположения, но и приводило бы к выходящему за рамки конституционно допустимых ограничений прав и свобод ущемлению конституционного права каждого на свободное распоряжение своими способностями к труду, выбор рода деятельности и профессии, а также к нарушению баланса конституционных прав и свобод работника и

работодателя (статья 17, часть 3; статья 37, часть 1; статья 55, часть 3, Конституции Российской Федерации).

Исходя из изложенного и руководствуясь статьями 6, 47.1, 71, 72, 74, 75, 78, 79 и 100 Федерального конституционного закона “О Конституционном Суде Российской Федерации”, Конституционный Суд Российской Федерации

постановил:

1. Признать абзац восьмой части первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации не противоречащим Конституции Российской Федерации в той мере, в какой он по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования не предполагает заключения с работником срочного трудового договора (в том числе многократного заключения такого договора на выполнение работы по одной и той же должности (профессии, специальности) в целях обеспечения исполнения обязательств работодателя по заключенным им гражданско-правовым договорам об оказании услуг, относящихся к его уставной деятельности, а также последующего увольнения работника в связи с истечением срока трудового договора, если срочный характер трудовых отношений обусловлен исключительно ограниченным сроком действия указанных гражданско-правовых договоров.

2. Конституционно-правовой смысл абзаца восьмого части первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации, выявленный в настоящем Постановлении, является общеобязательным и исключает любое иное его истолкование в правоприменительной практике.

3. Правоприменительные решения по делу гражданина Сысоева Игоря Анатольевича, основанные на абзаце восьмом части первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации в истолковании, расходящемся с его конституционно-правовым смыслом, выявленным в настоящем Постановлении, подлежат пересмотру в установленном порядке.

4. Настоящее Постановление окончательно, не подлежит обжалованию, вступает в силу со дня официального опубликования, действует непосредственно и не требует подтверждения другими органами и должностными лицами.

5. Настоящее Постановление подлежит незамедлительному опубликованию в “Российской газете”, “Собрании законодательства Российской Федерации” и на “Официальном интернет-портале правовой информации” (www.pravo.gov.ru). Постановление должно быть опубликовано также в “Вестнике Конституционного Суда Российской Федерации”.

**Конституционный Суд
Российской Федерации**

**Адрес для писем: 119119,
Москва, Ленинский проспект,
д. 42, помещение Б**

Телефон: (495) 938-72-02,
e-mail: info@solidarnost.org

*Письма читателей приветствуются,
но в переписку редакция вступает по своему
усмотрению.*