ПРОДОЛЖЕНИЕ ТЕМЫ

Челябинская областная организация ГМПР активно обсуждает проект Трудового кодекса России. Предоставленные ниже замечания, по мнению председателя комитета Челябинской областной организации ГМПР Николая Буякова, не являются исчерпывающими.

ЧТО КОДЕКС НОВЫЙ НАМ ГОТОВИТ?

Проект трудового кодекса является компромиссным вариантом между правительственным и профсоюзным вариантами. Согласительная комиссия под руководством заместителя председателя Госдумы Любови Слиска обработала варианты статей, максимально удовлетворяющих стороны.

Проект фиксирует нормальную продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю (ст.89 проекта).

Сверхурочные работы, то есть работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя (ст. 97) предполагается проводить по механизму и на условиях действующего КЗоТ (ст. 54-56). Сохранено основное: согласие работника; продолжительность не более четырех часов в течение двух дней подряд и не более 120 часов в год (ст. 97 проекта).

Проект содержит статью 96, которая ограничивает работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работника (совместительство). Предлагается ограничить такой вид работы 16 часами в неделю и запретить совместительство при сокращенной продолжительности рабочего времени. Сегодня вопросы совместительства регулируются положением «Об условиях работы по совместительству» (в редакции Постановления Минтруда РФ от 25. 11. 93 г. № 173). Пункт 4 положения содержит ограничение продолжительности работы по совместительству — не более четырех часов в день или полного рабочего дня в выходной день, общая продолжительность работы по совместительству в течение месяца не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующих категорий работников. Таким образом, продолжительность работы по совместительству как внутреннему, так и внешнему предлагается уменьшить, а не увеличить, как это поняли некоторые комментаторы.

У профсоюза возникает вопрос о формах оплаты труда. Проект (ст.129) предполагает, что зарплата частично может производиться натуральной продукцией, являющейся для работника желательной. Норма заимствована из ст.4 Конвенции № 95 МОТ, которая ратифицирована Россией. В этой связи профсоюзному активу предстоит продумать механизм ограничения размера натуральной оплаты и критерии оценки желательности продукции, которую получит работник. Думается, в сегодняшних реалиях ряд работодателей могут злоупотреблять такой нормой. При определенных условиях работник будет поставлен в невыгодную ситуацию. В основе своей вопрос должен будет решиться на уровне коллективных и индивидуальных трудовых договоров.

В свою очередь проект не изменяет действующей нормы о сроках выплаты зарплаты (ст.96 КЗоТ) и предусматривает выплату не реже, чем каждые полмесяца.

Проект фиксирует срок испытания — «не может превышать трех месяцев» (ст.68) и предусматривает испытательный срок до шести месяцев только для руководителей организаций, но без согласования с представительным органом работников, что предусмотрено статьей 22 действующего КЗоТ.

Проект предусматривает обязанность работодателя провести обязательные консультации с представительным органом работников и только с учетом его мотивированного мнения расторгнуть трудовой договор с работником по причине сокращения численности штата (аналогично п.1 ст.33 КЗоТ), по соответствию работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (аналогично п.2 ст.33 КЗоТ). Новация — после обязательных консультаций предусмотрено увольнение по повторному неисполнению работником без уважительных причин трудовых обязанностей (ст.81 проекта).

В свою очередь, проект усложняет положение профсоюзного органа либо другого представительного органа работников, обязывая дать письменное мотивированное мнение по поводу увольнения работника. Работодатель может расторгнуть трудовой договор без учета мнения представительного органа работников. В случае несогласия с решением работодателя профорган или другой представительный орган работников вправе инициировать трудовой спор, который рассмотрит комиссия по трудовым спорам и (или) суд.

Представляется спорной норма о привлечении к работам в ночное время, сверхурочным работам и работам в выходные дни, а также направление в командировки беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. Сегодня ст.162 КЗоТ не допускает этого. Проект в ст. 257 также содержит запрет в отношении беременных женщин, однако разрешает направлять в служебные командировки женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. При этом требуется их письменное согласие и отсутствие медицинских показаний. Здесь возможно предположить, что работодатель в большинстве случаев найдет возможность «убедить» женщину дать такое согласие.

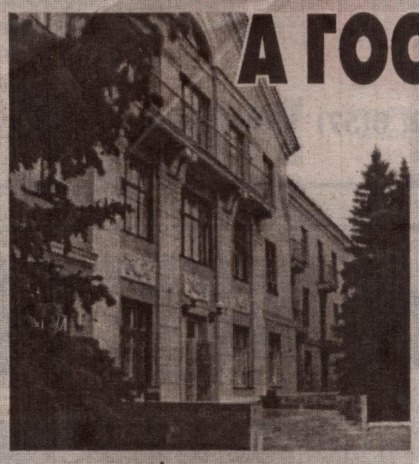
Проект предусматривает и обязательное трудоустройство беременных женщин при увольнении в случае ликвидации организации, более того, действующий КЗоТ (ст.170) не допускает увольнение беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, кроме случаев ликвидации организации. Предусмотрено обязательное их трудоустройство.

Проект (ст.259) не содержит обязанности трудоустроить таких женщин после увольнения. Значительно расширены основания для увольнения (ст.79 проекта). Это ликвидация организации; несоответствие занимаемой должности или выполняемой работы вследствие состояния здоровья; повторное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей: прогула, появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического опьянения, разглашения коммерческой тайны; совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя; совершение выполняющим воспитательные функции аморального поступка; однократного грубого нарушения руководителем организации своих трудовых обязанностей; предоставление работодателю заведомо ложных документов или сведений при заключении трудового договора, если это является основанием для отказа в заключении трудового договора. Как видим, проект требует серьезного осмысленного анализа за рамками согласительной комиссии. Следует глубоко и вдумчиво обсудить каждую статью на всех уровнях.

Несмотря на ряд позиций, улучшающих положение работников, есть и нормы, недопустимо расширяющие права работодателя.

НАЛОГИ

КОМБИНАТ О ПЕНСИОНЕРАХ ПОМНИТ, А ГОСУДАРСТВО?



Вот и закончилось лето. Для неработающих пенсионеров благодаря целенаправленной социальной политике комбината оно оказалось более щедрым. Если за 8 месяцев прошлого года курс оздоровления прошли 1025 человек, то в этом году уже 1500.

За лето 100 пенсионеров поправили свое здоровье в санатории-профилактории «Южный», 120 — в санатории «Юбилейный», 67 — в санатории-профилактории «Надежда», 95 — в доме отдыха «Абзаково», 25 — в дневном стационаре БОФ «Металлург». Плюс к тому — ежемесячно в реабилитационном центре фонда лечатся 70 человек.

С нынешнего года все путевки для пенсионеров закупает и выдает БОФ «Металлург». Члены социальной комиссии Совета ветеранов ММК А. М. Чернова и О. Ф. Савельева добросовестно справились с распределением путевок. В основном путевки выдаются бесплатно, пенсионер оплачивает лишь налог, но налог — приличный. Так, на путевку в санаторий-профилакторий «Южный» налог составляет 975 рублей, в санаторий «Юбилейный» — 1040 рублей, в дом отдыха «Абзаково» — 780 рублей. Такую сумму пенсионеру оплатить практически невозможно. Руководство ОАО «ММК» и профсоюзный комитет приняли решение об оказании материальной помощи в сумме 500 рублей на каждую путевку в санаторий и 200 рублей на путевку в дом отдыха. Но эти 500 и 200 рублей опять облагаются налогом, пенсионер получает, соответственно, 435 или 174 рубля.

Несколько лет подряд мы обращались к нашим депутатам. Сначала к А. Починку, затем — к А. Чершинцеву, передали письма в правительство, Госдуму и в профсоюз металлургов. До сих пор ответа нет. При встрече мы спросили А. Чершинцева о судьбе наших писем. Он ответил, что держит под контролем. Обращались к депутату П. Крашенинникову: обещал помочь.

При встрече с Президентом РФ В. Путиным, приехавшим в наш город, мы попросили его помочь пенсионерам — не облагать их налогом. Помощи пока нет.

25 июля 2001 года на совместном заседании Советов ветеранов ОАО «ММК» и Белорецкого металлургического комбината мы обратились к председателю Правительства Российской Федерации М. Касьянову с просьбой не облагать налогом материальную помощь для неработающих пенсионеров. Будем ждать ответа. Вообще-то стыдно нашему Правительству облагать налогом нищих пенсионеров. Облагайте богатых. Но они имеют большой опыт скрытия доходов, а бедный пенсионер — беззащитный: дали помощь на лекарство и тут же берут налог. Жизненный уровень пенсионеров не повысится, раз надбавки к пенсии тут же отбирают, растет плата за квартиру, электроэнергию, газ, продукты питания. На одежду денег не остается, донашиваем старые вещи. А уж если заболел, то, как в песне у Высоцкого: «если хилый, сразу в гроб». Цены на лекарства — астрономические, пенсии не хватит...

Огромное спасибо руководству нашего комбината и профсоюзному комитету за помощь своим пенсионерам.

Николай КОВАЛЕНКО, председатель социальной комиссии Совета ветеранов ОАО «ММК».

Лишь когда переберешь все возможные варианты решения и не найдешь стоящего, вдруг явится простое и очевидное для всех.

Лемма СМЕЙФУ.

Кто может, делает. Кто не может делать, учит. Кто не может учить, управляет.

Классификация МЭНКИНА – МАРТИНА.

СИТУАЦИЯ

«ПОСТРИГЛИ» ПОД ОДНУ ГРЕБЕНКУ

Председатель нашего коллективного садоводческого товарищества «Горняк» Виктор Георгиевич Захариков возомнил себя удельным князем и чинит беспредел.

Он считает, что свет – роскошь для садоводов. До середины июня мы мучались без электричества. А большинство садоводов все лето живут в садах, охраняя свои участки. Многие держат живность, не полагаясь на скудную пенсию. 27 августа был отключен общий рубильник, нас лишили тех благ, которыми мы пользовались десятки лет.

– Езжайте домой, нечего жить в саду, – изрек председатель.

Никакие требования и просьбы на Захарикова не действуют. Говорит, что у него финансовые затруднения, много неплательщиков. Но ведь есть правление сада и квартальные. Это их непосредственная работа – наказывать нарушителей устава и отключать у них электричество. Не стричь же всех под одну гребенку! А в «финансовых затруднениях» должны разобраться компетентные лица и проверить, так ли уж трудно нашему председателю на самом деле.

Группа садоводов коллективного товарищества «Горняк».

КАЛИБРОВКА

Одно из немаловажных направлений деятельности любого предприятия – социальная политика.

76 МИЛЛИОНОВ – В СОЦИАЛЬНУЮ СФЕРУ

Конечно, нынешнее положение Магнитогорского калибровочного завода еще не позволяет развернуться и приблизиться к уровню развития социальной сферы ММК, но первые шаги сделаны. В программе развития завода на 2001-2005 годы, принятой на Совете директоров, предусмотрено постепенно решать эту задачу. На объекты социальной структуры выделено более чем 76 млн рублей. В числе мероприятий – ремонт заводских дома отдыха, Дворца культуры, Дворца спорта, библиотеки и гостиницы. Будет приобретено новое оборудование для столовых.

Намечен и комплекс мер по обеспечению жильем работников. Возврата к тем временам, когда его давали бесплатно, конечно, уже не будет. На последнем заседании комиссии по коллективному договору рассмотрена концепция жилищной программы. Суть ее в том, что жилая площадь будет продаваться в рассрочку с предоставлением кредитов и ссуд. Есть идея восстановить одно из брошенных зданий в районе центральной проходной завода – создать там семейное общежитие для остро нуждающихся в жилье. Работы будут вестись в течение 2001-2002 годов, на их проведение выделено более 17 млн рублей. Эти деньги пойдут на восстановление коммуникаций, проведение электричества, возведение новой кровли.

Внутреннюю отделку и ремонт помещений планируется провести силами и средствами жильцов – по принципу «сделай сам».

Сейчас готовится документация и смета проводимых работ, а также разработка положения условий заселения.

Но все-таки лучшей иллюстрацией перемен в социальной сфере будет своевременная выплата в полном объеме заработной платы.

Донат МОСКАЛЕВ.