

**МОСКОВСКАЯ ГОРОДСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФСОЮЗА
РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
И ОБЩЕСТВЕННОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ
№ 6 (168)**

Москва
Декабрь 2011 г.

СОДЕРЖАНИЕ

Постановление Президиума МГО Профсоюза от 25 октября 2011 года №14 «О состоянии информационной работы в МГО Профсоюза и задачах по ее совершенствованию».....	6
Постановление Президиума МГО Профсоюза от 25 октября 2011 года №14 «О подготовке к проведению зимней детской оздоровительной кампании и новогодних праздников 2011-2012 года»	12
Постановление Президиума МГО Профсоюза от 25 октября 2011 года №14-р «О II Всероссийском конкурсе «Профессия в лицах»	16
Постановление Президиума МГО Профсоюза от 25 октября 2011 года №14 «О созыве V пленума МГО Профсоюза»	32
Постановление Президиума МГО Профсоюза от 17 ноября 2011 года №15 «О выполнении постановления президиума МГО Профсоюза №5 от 02.11.10 г. «О практике работы профкомов Департамента финансов города Москвы, Департамента жилищной политики и жилищного фонда г. Москвы, Управления гражданской защиты Москвы, Департамента труда и занятости населения города Москвы»	33
Постановление Президиума МГО Профсоюза от 17 ноября 2011 года №15 «О практике контроля профсоюзных организаций за режимом труда и отдыха».....	37

Информационный материал в помощь председателю профсоюзной организации при подготовке отчетного доклада о работе профкома в 2011 году.....	46
Письмо ЦК Профсоюза о страховании членов Профсоюза в 2011 году.....	57
Справка отдела правовой работы и охраны труда горкома Профсоюза «О практике применения статьи №74 Трудового кодекса РФ».....	63
Рекомендации по включению положений в коллективный договор (соглашение).....	69
Судебная практика	71
Вопросы и ответы	84
Не доверяешь - увольняй. Чиновников смогут увольнять за утрату доверия.....	87
Ударникам труда вернули почет и звание. Верховный суд решил, что советские знаки трудового отличия и сегодня дают право на льготы.....	90
Квартплату заморозили. Рост услуг ЖКХ отложен до лета.....	93
Проезд на общественном транспорте в Москве не подорожает, обещают власти.....	95
Стандарт минимального дохода пенсионеров в Москве с начала 2012 года повышается до 12 тыс. рублей в месяц.....	96

Президент предложил профсоюзам разработать более жесткие критерии для недобросовестных работодателей 98



ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

25 октября 2011 г.

№14

О состоянии информационной работы в МГО Профсоюза и задачах по ее совершенствованию

Заслушав и обсудив информацию «О состоянии информационной работы в МГО Профсоюза и задачах по ее совершенствованию» президиум МГО Профсоюза отмечает, что в условиях постоянного развития информационных технологий роль информационной работы в профсоюзных организациях существенно возросла.

Московский городской комитет Профсоюза постоянно контролирует состояние информационной работы в членских организациях. В декабре 2010 года было изучено состояние информационно-пропагандистской работы в 27 организациях (см. приложение №1). Большинство крупных по численности профорганизаций доводят информацию о работе профкома, своих комиссий и вышестоящих профсоюзных органов (МГК, МФП, ЦК Профсоюза, ФНПР) до членов Профсоюза на расширенных заседаниях профкомов, а также посредством размещения информации на информационных стендах.

Все первичные организации за счет средств горкома регулярно получают центральную профсоюзную газету «Солидарность».

В организациях становится привычным использование электронной почты.

Согласно проведенному опросу членов Профсоюза большинство работников организаций (учреждений) получают информацию с профсоюзных информационных стендов. В связи с этим, Московский городской комитет с 2011 года приступил к изданию информационных плакатов «Профсоюзный вестник» для размещения на стендах. В них публикуется информация мотивационного и новостного характера о деятельности Профсоюза.

Хорошо себя зарекомендовал издаваемый многие годы информационный бюллетень. Кроме того, МГК Профсоюза получает 100 экземпляров выпуска «Информационного бюллетеня Профсоюза», которые оперативно распространяются среди крупных первичных и территориальных профсоюзных организаций.

С 2006 года Московская городская организация Профсоюза имеет свой сайт (www.mgorprofgos.ru), который обновляется на регулярной основе и имеет положительную динамику посещаемости. Имеется раздел «Вопросы и ответы», с помощью которого реализуется живая связь с любым из посетителей сайта, а члены МГО Профсоюза получают ответы и консультации по вопросам профсоюзной тематики.

В отдельных организациях появились собственные профсоюзные сайты. Многие используют сайты своих учреждений, открыв на них профсоюзные странички.

Вместе с тем, необходимо отметить ряд недостатков в работе при использовании информационных ресурсов:

- не во всех первичных организациях есть стенды с информацией профкома. Страдает и регулярность их обновлений;
- многие профсоюзные организации не имеют доступа к современным средствам передачи информации – Интернет, электронная почта, и т.д.;
- не единичны случаи, когда профкомы не отчитываются перед членами Профсоюза о проделанной работе за год, не говоря об информации о текущей работе.

Главной причиной низкого уровня информационной работы является недооценка её роли со стороны профсоюзного актива. Многие профкомы не считают эту работу приоритетной, при планировании не закладываются финансовые ресурсы для организации профессиональной информационной работы в бюджеты профорганизаций.

В результате, позиция и деятельность Профсоюза мало известны членам Профсоюза, что отрицательно сказывается на работе и, как следствие, приводит к сокращению численности членов Профсоюза.

Большинство профсоюзных организаций на сегодняшний день отстаёт в освоении информационных технологий, и уровень информационной работы в целом не отвечает требованиям времени.

Еще одной причиной, препятствующей совершенствованию информационной работы, является дефицит информации о деятельности первичных профсоюзных организаций. Лишь отдельные организации периодически

ски информируют горком о происходящих в них событиях и мероприятиях. А некоторые профсоюзные организации вообще не делятся информацией с горкомом, хотя практически любое событие профсоюзной жизни можно использовать как информационный повод для публикации, что, в конечном итоге, способствует росту авторитета профсоюзной организации, формирует положительный имидж Профсоюза в целом.

Наиболее современной и эффективной информационной системой является сеть Интернет. Число пользователей Интернета неуклонно растет. Использование сети Интернет для информирования действующих и потенциальных членов Профсоюза о нашей деятельности является одним из наиболее перспективных и мощных инструментов повышения мотивации профсоюзного членства, прежде всего среди молодежи.

С его помощью обеспечивается достижение многих целей:

- Удовлетворение социальных и личностных потребностей в информационных продуктах и услугах членов Профсоюза;
- Формирование в отрасли благоприятного климата для пропаганды преимуществ профсоюзного членства;
- Обеспечение защиты общества от ложной, искаженной и недостоверной информации о деятельности профсоюзов, поступающей через средства массовой информации;
- Оперативность передачи информации.

В этой связи, одним из первых шагов в направлении совершенствования использования информационных ресурсов становится информационная поддержка профсоюзных организаций. Председателям профсоюзных организаций и профсоюзным активистам требуется помощь в освоении принципов работы с современной компьютерной техникой, удаленная поддержка.

В Московской городской организации Профсоюза должен существовать отлаженный механизм обмена информацией.

В настоящее время начаты перспективные работы по созданию портала МГО Профсоюза. Портал обеспечит простоту использования и максимальную безотказность информационных сервисов, аккумулирует поступающую информацию в режиме реального времени и практически сведёт к нулю вероятность пользовательских ошибок и утраты данных по техническим причинам (см. приложение №2).

Президиум МГО Профсоюза ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Информацию отдела организационно-массовой работы МГО Профсоюза «О состоянии информационной работы в МГО Профсоюза и задачах по ее совершенствованию» принять к сведению.

2. Председателям территориальных и первичных профсоюзных организаций МГО Профсоюза мобилизовать имеющиеся информационные ресурсы и продолжить их совершенствование для оперативного и всестороннего информирования членов Профсоюза о первоочередных задачах, перспективных целях и проводимой в МГО Профсоюза работе по их реализации.

3. Предусматривать в бюджетах организаций ресурсы для совершенствования собственной информационной базы.

4. Территориальным и первичным профсоюзным организациям принять меры для организации на рабочих местах профсоюзного актива доступа к сети Интернет.

5. Отделу организационно-массовой работы МГК Профсоюза разработать формы и методы оказания удаленной поддержки при работе с компьютерной техникой с целью упрощения и повышения эффективности использования современной компьютерной техники профсоюзным активом.

6. Отделу организационно-массовой работы МГО Профсоюза с целью реализации единой информационной политики МГО Профсоюза, совершенствования системы документооборота и систематизации информационной работы профсоюзного актива продолжить разработку портала МГО Профсоюза.

7. Предложить первичным профсоюзным организациям МГО Профсоюза принять активное участие в наполнении портала МГО Профсоюза.

8. Данное постановление опубликовать в информационном бюллетене и на сайте МГО Профсоюза.

9. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на зам. председателя Московской городской организации Профсоюза Рыльщикова А.И.

Срок: Октябрь 2012г.

Председатель

В.А. Ульянов



ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

25 октября 2011 г.

№14

О подготовке к проведению зимней детской оздоровительной кампании и новогодних праздников 2011-2012 года

Заслушав и обсудив информацию зам. председателя МГО Профсоюза Одинцовой Л.Н. «О подготовке к проведению зимней детской оздоровительной кампании и новогодних праздников 2011-2012гг.», президиум отмечает, что данная работа всегда находилась в центре внимания профкомов и горкома Профсоюза.

Так, в зимнюю кампанию 2010-2011 года горком Профсоюза по заявкам организаций приобрел 55 тыс. билетов на новогодние представления и 13 тыс. новогодних подарков. На эти цели из бюджета горкома привлечено 60 млн. рублей оборотных средств.

В дни зимних школьных каникул 2010-2011г.г. было открыто 11 детских оздоровительных лагерей, где отдохнуло 2785 детей.

В соответствии с планом работы горкома Профсоюза на 2011 год отделом социального развития начата работа

по организации детской зимней кампании. В этой связи проводится работа по заключению договоров на централизованное приобретение новогодних билетов и подарков с фирмами «Сказочный мир подарков», «Фестиваль», «Сладкие подарки» и «Дилявер».

Данные организации обеспечивают доставку билетов и подарков, как в Горком Профсоюза, так и в профкомы, если заказ более 250 подарков.

Стоимость билетов на новогодние представления находится в пределах от 500 рублей до 1500 рублей без подарка. Горкомом Профсоюза разработаны предложения по 25 площадкам для проведения новогодних представлений и дискотек для молодежи, в числе которых есть новые: КЗ «Октябрь», БКЗ Академический, театр Киноактера, Академический театр Российской Армии.

Дискотеку для подростков и новогодний вечер для работающей молодежи предлагается провести в клубе «РАЙ», программа которого получила одобрение в прошлом году.

Также в этом году, как и в прошлом можно будет заказать билеты как с подарком так и без подарка на следующие представления: в ледовый дворец спорта «ЦСКА», СК «Лужники», СК «Олимпийский», Крокус Сити Холл, Гостиный двор, ЦДРИ, БКЗ Академический, театр Киноактера – всего 8 площадок.

Традиционно горкомом предложено для организаций 54 варианта новогодних подарков для детей и взрослых стоимостью от 175 до 2500 рублей.

В 2011-2012г.г. предполагается открытие 7 зимних оздоровительных лагерей. Горком Профсоюза и некоммерческое учреждение «Оплот» будет оказывать помощь

профсоюзам в приобретении путевок в эти лагеря. Предполагаемая цена на зимние путевки от 14 000 до 26 000 рублей.

Президиум МГО Профсоюза ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Информацию зам. председателя МГО Профсоюза Одинцовой Л.Н. «О подготовке к проведению зимней детской оздоровительной кампании и новогодних праздников 2011-2012гг.» принять к сведению.

2. Отделу социального развития и финансовому отделу горкома Профсоюза:

- провести работу по оказанию помощи профсоюзам в организации зимней детской оздоровительной кампании и школьных каникул 2011-2012гг., совместно с некоммерческим учреждением «Оплот» оказать помощь профсоюзам в организации работы по комплектованию лагерей детьми;

- заключить договора и осуществить приобретение билетов на детские представления в дни зимних школьных каникул и новогодних подарков в соответствии с заявками и гарантийными письмами профкомов и руководителей организаций;

- установить срок подачи заявок для организаций не позднее 15 ноября 2011 года;

- организовать новогодние дискотеки для подростков и молодежный вечер для активистов профсоюзного движения.

3. Профсоюзным организациям, приобретающим билеты и подарки через горком Профсоюза на основании договора-поручения, осуществить предоплату в срок до 15 декабря 2011 года.

4. Контроль за выполнением данного постановления возложить на зав. отделом социального развития горкома Профсоюза Зайцеву Н.И.

Срок: январь 2012 года.

Председатель

В.А. Ульянов



ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

25 октября 2011 г.

№14-р

О II Всероссийском фотоконкурсе «Профессия в лицах»

Исполком ФНПР 22.07.2011г. принял постановление о проведении II Всероссийского фотоконкурса «Профессия в лицах».

Президиум Профсоюза 14.09.2011г. принял постановление об участии в этом конкурсе.

Во исполнение постановлений исполкома ФНПР и президиума Профсоюза (приложение № 1).

Президиум МГО Профсоюза ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Принять участие во II Всероссийском фотоконкурсе «Профессия в лицах» и провести его в МГО Профсоюза в период ноябрь 2011г. – январь 2012г.

2. Утвердить Положение о порядке проведения в МГО Профсоюза II Всероссийского фотоконкурса «Профессия в лицах», состав оргкомитета и жюри (приложение № 2,3).

3. Оргкомитету, отделам организационно-массовой работы и социального развития оказать методическую

помощь профсоюзным организациям по участию в фотоконкурсе.

4. Подвести итоги фотоконкурса и направить лучшие фотоработы в ЦК Профсоюза в срок до 1 февраля.

5. Разрешить председателю городской организации Профсоюза в рабочем порядке утвердить смету расходов на организацию конкурса.

6. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя председателя городской организации Профсоюза Одинцову Л.Н.

Председатель

В.А. Ульянов

*Приложение № 1
к постановлению президиума МГО Профсоюза
№ 14-р от 25 октября 2011г.*

Постановление Исполкома ФНПР

от 22.07.2011 г. № 5-6

**О проведении II Всероссийского
фотоконкурса «Профессия в лицах»**

В целях повышения престижа рабочих профессий, раскрытия творческих способностей членов профсоюзов, привлечения общественных и властных структур к различным аспектам социально-трудовых отношений Исполнительный комитет ФНПР постановляет:

1. Провести с 1 сентября 2011г. по 1 апреля 2012 г. II Всероссийский фотоконкурс «Профессия в лицах» с участием общероссийских и межрегиональных профсоюзов.

2. Утвердить Положение, Организационный комитет и жюри по проведению фотоконкурса (приложения №№ 1,2,3).

3. Утвердить эскиз специального диплома ФНПР для награждения победителей фотоконкурса(прилагается).

4. Департаменту социального развития Аппарата ФНПР обеспечить координационную работу, связанную с проведением фотоконкурса и подведением его итогов к 1 мая 2012 года.

5. Рекомендовать ассоциациям общероссийских и межрегиональных профсоюзов, входящим в ФНПР, общероссийским и межрегиональным профсоюзам организо-

вать работу по участию в фотоконкурсе членов профсоюзов, подвести итоги фотоконкурса и направить лучшие фотоработы в Оргкомитет по проведению Всероссийского фотоконкурса до 15 марта 2012 года.

6. Главному бухгалтеру ФНПР Гридневой О.В. предусмотреть в смете доходов и расходов ФНПР на 2012 годы затраты на организацию и проведение фотоконкурса.

7. Департаменту общественных связей Аппарата ФНПР обеспечить освещение хода фотоконкурса в средствах массовой информации.

8. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя Председателя ФНПР Кришталя Д.М.

*Приложение № 1
к постановлению Исполкома ФНПР
от 22.07.2011 № 5-6*

**Положение
о II Всероссийском фотоконкурсе
«Профессия в лицах»**

II Всероссийский фотоконкурс (далее конкурс) «Профессия в лицах» проводится с участием общероссийских, межрегиональных профсоюзов (далее профсоюзы) - членских организаций Федерации Независимых Профсоюзов России.

1. Цели и задачи

1.1. Конкурс проводится в целях повышения престижа рабочих профессий, раскрытия творческих способностей людей, а также привлечения внимания общественности и властных структур к различным аспектам социально-трудовых отношений и жизнедеятельности человека (организация и условия труда, досуга, здорового образа жизни, культура производства, активная жизненная позиция членов профсоюзов).

1.2. Основными задачами конкурса являются:

- пропаганда человека труда, его роли и вклада в развитие различных отраслей промышленности и производственной сферы;
- раскрытие мировоззрения, духовного мира человека - нашего современника.

2. Сроки проведения

2.1. Конкурс проводится в период с 1 сентября 2011 года по 1 апреля 2012 года.

3. Руководство конкурсом

3.1. Для проведения конкурса Исполнительный комитет ФНПР утверждает Организационный комитет (далее Оргкомитет) и жюри конкурса.

3.2. В профсоюзах создаются соответствующие оргкомитеты, жюри, которые разрабатывают положения, подводят итоги, определяют и награждают победителей конкурса.

4. Требования к работам

4.1. На конкурс принимаются цветные фотографии, созданные авторами за последние 3 года (в период с 2010 по 2012 гг.).

4.2. Отпечатанные фотографии размером 20 см x 30 см в электронном виде на CD или DVD диске направляются по адресу: 119119, Москва, Ленинский проспект, д.42, Департамент социального развития Аппарата ФНПР; на E-mail: kultura@fnpr.ru в формате jpg, rav или tiff разрешение - 300 dpi. Размер изображения - не более 3500 пикселей по длинной стороне с электронной подписью модели камеры и даты снимка.

4.3. Коллажи с использованием графических электронных редакторов на конкурс не принимаются.

5. Критерии оценки

5.1. Фотоработы оцениваются по следующим критериям:

- соответствие тематике конкурса (наиболее яркое отображение человека в процессе жизнедеятельности (организация и условия труда, культура производства, активная жизненная позиция);
- композиционное решение;
- выразительность;
- оригинальность.

5.2. Фотоработы, представленные на конкурс, не рецензируются и обратно не возвращаются.

6. Подведение итогов и награждение

6.1. По итогам конкурсов, проведенных в профсоюзах, ассоциации общероссийских и межрегиональных профсоюзов, входящих в ФНПР, до 15 марта 2012 г. направляют в Оргкомитет краткую информацию о проделанной работе и по 30 лучших фотографий от каждой ассоциации. Профсоюзы, не входящие в ассоциации, направляют по 5 лучших фоторабот от профсоюза. К фотографиям необходимо приложить сопроводительный лист с указанием:

- названия работы;
- года создания;
- ФИО автора, адреса, контактного телефона.

6.2. Представленные на конкурс работы оценивает жюри, возглавляемое Председателем ФНПР, который при необходимости вносит изменения в состав жюри конкурса, устанавливает количество поощрительных премий. Итоги конкурса подводятся в апреле 2012 года.

6.3. Победители конкурса награждаются специальными дипломами ФНПР и денежными премиями:

- за I место — 35 тыс. рублей;
- за II место — 20 тыс. рублей;
- за III место — 10 тыс. рублей.

6.4. Руководителям профсоюзов, профсоюзным активистам, членам профсоюзов, активно принимавшим участие в конкурсе вручаются специальные дипломы ФНПР и объявляется Благодарность Исполнительного комитета ФНПР.

6.5. Лучшие фотографии, представленные на конкурс, публикуются на страницах профсоюзной печати, размещаются в экспозиции выставок в период проведения Генерального Совета ФНПР, в Музее истории профсоюзов, на сайте ФНПР в Интернете.

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
И ОБЩЕСТВЕННОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

14 сентября 2011 г.

№ 5-6

**Об участии во II Всероссийском фотоконкурсе
«Профессия в лицах»**

В целях повышения престижа рабочих профессий, раскрытия творческих способностей членов профсоюзов, привлечения общественных и властных структур к различным аспектам социально-трудовых отношений Исполнительный комитет ФНПР постановил провести с участием общероссийских и межрегиональных профсоюзов II Всероссийский фотоконкурс «Профессия в лицах» (постановление прилагается).

Президиум Профсоюза ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Региональным, территориальным и первичным организациям Профсоюза принять участие во II Всероссийском фотоконкурсе «Профессия в лицах».

2. Утвердить Положение, Организационный комитет и жюри по проведению фотоконкурса в Профсоюзе (приложения № 1,2,3).

3. Отделу организационной работы и кадровой политики Центрального комитета Профсоюза обеспечить

координационную работу, связанную с проведением фотоконкурса и подведением его итогов к 15 февраля 2012 года.

4. Региональным (межрегиональной) организациям Профсоюза организовать работу по участию в конкурсе членов Профсоюза, подвести итоги фотоконкурса и направить лучшие фотоработы в ЦК Профсоюза в Оргкомитет по проведению фотоконкурса до 1 февраля 2012 года.

5. Контроль за выполнением настоящего Положения возложить на заместителя Председателя Профсоюза Н.А. Водянова.

Председатель ЦК Профсоюза

В.П. Савченко

*Приложение № 1
к постановлению Президиума Профсоюза
от 14.09.2011 г. № 5-6*

ПОЛОЖЕНИЕ

**о фотоконкурсе «Профессия в лицах» в профсоюзе
работников государственных учреждений и
общественного обслуживания Российской Федерации**

Фотоконкурс в Профсоюзе проводится в рамках II Всероссийского фотоконкурса (далее конкурс) «Профессия в лицах», организованного Федерацией Независимых Профсоюзов России.

Конкурс в Профсоюзе проводится в период с 1 октября 2011 года по 15 февраля 2012 года.

На конкурс принимаются цветные фотографии, созданные авторами в период с 2010 по 2012 годы.

Отпечатанные фотографии размером 20 см x 30 см, в электронном виде на CD или DVD диске направляются по адресу: 119119, г. Москва, Ленинский проспект, д.42, ЦК профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации; на E-mail: org@rfgu.ru в формате jpg, raw или tiff разрешение – 300 dpi. Размер изображения не более 3500 пикселей по длинной стороне с электронной подписью модели камеры и даты снимка.

Коллажи с использованием графических электронных редакторов на конкурс не принимаются.

Фотоработы оцениваются по следующим критериям:

- соответствие тематике конкурса (наиболее яркое отображение человека в процессе жизнедеятельности

(организация и условия труда, культура производства, активная жизненная позиция);

- композиционное решение;
- выразительность;
- оригинальность.

Фотоработы, представленные на конкурс не рецензируются и обратно не возвращаются.

По итогам конкурсов, проведенных в региональных (межрегиональной) организациях Профсоюза до 1 февраля 2012 года направляются в Оргкомитет ЦК Профсоюза краткая информация о проделанной работе и лучшие фотографии. К фотографиям необходимо приложить сопроводительный лист с указанием:

- названия работы;
- года создания;
- ФИО автора, адреса, контактного телефона.

Представленные на конкурс работы оценивает жюри, возглавляемое Председателем Профсоюза. Итоги конкурса подводятся к 15 февраля 2012 года.

Победители конкурса награждаются денежными премиями:

- за I место – 10 тыс. рублей;
- за II место – 5 тыс. рублей;
- за III место – 3 тыс. рублей.

5 лучших фоторабот направляются в организационный комитет по проведению II Всероссийского фотоконкурса «Профессия в лицах».

*Приложение № 2
к постановлению президиума МГО Профсоюза
№ 14-р от 25 октября 2011г.*

**ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке проведения в МГО Профсоюза
II Всероссийского фотоконкурса
«Профессия в лицах»**

Конкурс проводится в соответствии с Положениями, утвержденными постановлениями исполкома ФНПР и президиума Профсоюза.

В конкурсе принимают участие члены Профсоюза из профсоюзных организаций, входящих в состав МГО Профсоюза.

Руководство фотоконкурсом осуществляет Оргкомитет, утвержденный постановлением президиума МГО Профсоюза.

Фотоконкурс проводится в два этапа:

1-ый этап – проводится в первичных профсоюзных организациях с 1 ноября 2011г. по 15 января 2012 года;

2-ой этап – с 15 января 2011г. по 1 февраля 2012г. в горкоме Профсоюза – финал среди победителей 1 этапа.

По итогам 1 этапа в срок до 15 января профкомы направляют в Оргкомитет МГО Профсоюза краткую информацию о проведении фотоконкурса и не более 5-ти фотографий.

Подведение итогов и награждение.

Представленные на конкурс работы оценивает жюри, возглавляемое Председателем МГО Профсоюза.

Итоги конкурса подводятся до 1 февраля 2012 года.

Авторы пяти лучших фоторабот награждаются денежными премиями в размере 3 тысяч рублей и дипломами горкома Профсоюза. Эти работы направляются в организационный комитет ЦК Профсоюза по проведению II Всероссийского фотоконкурса «Профессия в лицах».

*Приложение № 3
к постановлению президиума МГО Профсоюза
№ 14-р от 25 октября 2011г.*

**Состав оргкомитета по проведению в МГО Профсоюза
II Всероссийского фотоконкурса «Профессия в лицах»**

- Одинцова Л.Н. - председатель Оргкомитета, заместитель
председателя МГО Профсоюза;
- Зайцева Н.И. - зам.председателя Оргкомитета, зав.отделом
социального развития горкома Профсоюза;
- Михеев В.В. - зам.председателя Оргкомитета, зам.зав.отделом
организационно-массовой работы
горкома Профсоюза;

Члены Оргкомитета

- Журавлева Л.В. - председатель профорганизации МОО-
ППО ФГУ ФИПС «Федеральный институт
промышленной собственности»;
- Шарапова Ж.Б. - председатель профорганизации ГУ «Главный
клинический госпиталь МВД России»;
- Трофимова Т.В. - председатель профорганизации
ЗАО «Экспоцентр»;
- Царева В.А. - директор ДОЛ «им.Ю.А. Гагарина» МИД РФ;

Жюри конкурса

- Ульянов В.А. - председатель жюри, председатель
МГО Профсоюза;
- Одинцова Л.Н. - зам.председателя МГО Профсоюза;
- Рыльщиков А.И. - зам.председателя МГО Профсоюза;

- Зайцева Н.И. - зав.отделом социального развития;
- Михеев В.В. - зам.зав.отделом оргмассовой работы;
- Козловский Г.Б. - председатель профорганизации
ОАО ФКК «Росконтракт»;
- Сытникова Г.В. - председатель ТПО учреждений
социальной защиты населения г. Москвы,
член президиума МГО Профсоюза;
- Королев А.Г. - председатель ТПО предприятий
Управления делами Президента РФ,
член президиума МГО Профсоюза.



ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

25 октября 2011 г.

№14

О созыве V пленума МГО Профсоюза

Президиум МГО Профсоюза ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Созвать V пленум МГО Профсоюза 08 декабря 2011 года.

2. Внести на рассмотрение пленума следующую повестку дня:

- О работе Московской городской организации Профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания РФ в 2011 году и задачах на 2012 год;
- О плане работы горкома Профсоюза на 2012 год;
- Об итогах исполнения сметы бюджета МГК Профсоюза за 2011 год и проекте сметы бюджета горкома Профсоюза на 2012 год.

Председатель

В.А. Ульянов



ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

17 ноября 2011 г.

№15

О выполнении постановления президиума

МГО Профсоюза №5 от 02.11.10 г.

«О практике работы профкомов Департамента финансов города Москвы, Департамента жилищной политики и жилищного фонда г. Москвы, Управления гражданской защиты Москвы, Департамента труда и занятости населения города Москвы»

Заслушав и обсудив информацию отдела организационно-массовой работы горкома Профсоюза о выполнении постановления президиума МГО Профсоюза «О практике работы профкомов Департамента финансов города Москвы, Департамента жилищной политики и жилищного фонда г. Москвы, Управления гражданской защиты Москвы, Департамента труда и занятости населения города Москвы», президиум МГО Профсоюза отмечает, что профсоюзные комитеты последовательно проводят работу по совершенствованию руководства профсоюзными организациями структурных подразделений.

Постановление своевременно обсуждено на заседаниях профсоюзных комитетов профсоюзных организаций Управления гражданской защиты Москвы, Департамента труда и занятости населения города Москвы, и президиумов профсоюзных организаций Департамента финансов города Москвы, Департамента жилищной политики и жилищного фонда г. Москвы и намечены мероприятия по устранению выявленных недостатков. Президиум профсоюзной организации Департамента финансов города Москвы, обсудив постановление, принял решение об использовании в своей деятельности положительных результатов организации профсоюзной работы своих коллег Управления гражданской защиты Москвы и Департамента жилищной политики и жилищного фонда г. Москвы.

Профсоюзные комитеты предприняли ряд мер по совершенствованию информационной работы с целью оперативного доведения информации до профсоюзного актива, членов Профсоюза и работников.

В планы работы профсоюзных комитетов на 2011 год включены вопросы о практике работы профсоюзных организаций структурных подразделений по вопросам организационной, спортивно-оздоровительной и культурно-массовой работы. Так, на заседании президиума Департамента жилищной политики и жилищного фонда г. Москвы обсуждалась работа профсоюзной организации Управления в Южном административном округе.

Активизировалась работа по обмену опытом работы профсоюзных организаций структурных подразделений в профсоюзной организации Управления гражданской защиты Москвы.

Президиум профсоюзной организации Департамента финансов города Москвы заслушал отчеты трех председателей профбюро по руководству профсоюзными организациями структурных подразделений.

Профсоюзными комитетами приняты постановления о проведении отчетной кампании в профсоюзных организациях структурных подразделений. Составлены графики проведения отчетных собраний.

Профсоюзные комитеты Управления гражданской защиты Москвы и Департамента труда и занятости населения города Москвы продолжили оказывать помощь профсоюзным организациям структурных подразделений по заключению коллективных договоров. Так, в 2011 году подготовлен и находится на согласовании проект коллективного договора профсоюзной организации структурного подразделения Центрального аппарата Управления гражданской защиты Москвы.

Расходы членских профсоюзных средств за 2011 в организациях осуществляются в соответствии с утвержденными сметами. Культурно-массовые мероприятия, обеспечение членов Профсоюза путевками в дома отдыха, санатории и пансионаты, а их детей путевками в детские оздоровительные лагеря, организация экскурсий, предусмотренные планами профсоюзных организаций, выполнены.

Структура всех первичных профсоюзных организаций в 2011 году не претерпела существенных изменений.

Президиум МГО Профсоюза ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Профсоюзным комитетам продолжить работу по совершенствованию своей деятельности, увеличению

профсоюзного членства и вовлечению в Профсоюз работающей молодежи.

2. Профсоюзным комитетам Департамента труда и занятости населения города Москвы и Управления гражданской защиты Москвы продолжить работу по укреплению профсоюзной организации, заключению соглашений и коллективных договоров.

3. Постановление президиума МГО Профсоюза «О практике работы объединенных комитетов территориальных профсоюзных организаций» № 5 от 02.10.2010 г. с контроля снять.

Председатель

В.А. Ульянов



ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

17 ноября 2011 г.

№15

О практике контроля профсоюзных организаций за режимом труда и отдыха

Заслушав и обсудив сообщение секретаря горкома - заведующей отделом правовой работы и охраны труда горкома Профсоюза Зотовой Е.В. «О практике контроля профсоюзных организаций за режимом труда и отдыха», президиум МГО Профсоюза отмечает, что статья 19 Закона о профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности предоставляет профессиональным союзам право осуществления профсоюзного контроля за соблюдением работодателями, должностными лицами законодательства о труде. Данное правомочие профсоюзов подкрепляется и положениями Трудового кодекса РФ, ст. 370 которого предусматривает, что профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и в частности за режимом труда и отдыха.

В большинстве учреждений и организаций данному вопросу уделяется должное внимание. При его подготовке постоянная комиссия, отдел правовой работы и охраны труда исходили из того, что режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели, работу с ненормированным рабочим (служебным) днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, соглашениями.

В учреждениях и организациях, входящих в состав МГО, установлены различные режимы рабочего времени. Так, например, в Государственном казенном учреждении «Центральный клинический госпиталь ФТС России», в 72 Центральной поликлинике МЧС России и ряде других медицинских учреждений установлена для медицинских работников 24, 30, 33, 36-ти часовая рабочая неделя, а для других работников 40- часовая рабочая неделя. В учреждениях социальной защиты населения г. Москвы, Московской печатной фабрике и Московской типографии – филиалах Федерального государственного предприятия Гознак применяется сменная работа. При сменной работе вводятся графики сменности, которые составляются с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до их введения. В этих

организациях работодатели соблюдают установленный законодательством порядок для сменной работы.

В ряде организаций применяется труд работников, для которых законодательно установлена сокращенная продолжительность рабочего времени. В частности, в учреждениях социальной защиты (домах-интернатах, детских интернатах) такая продолжительность рабочего времени установлена для категорий работников, чья работа связана с тяжелыми и вредными условиями труда.

В этих организациях, а также в ОАО «Мосгоропторг», Московской печатной фабрике – филиале Федерального государственного предприятия Гознак и ряде других организаций и учреждений работающим инвалидам устанавливается неполная продолжительность рабочего времени.

Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается по просьбе инвалидов, беременных женщин, одного из родителей, имеющего ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

В учреждениях социальной защиты населения г. Москвы, в Главном межрегиональном центре Госкомстата России, филиалах Федерального государственного предприятия Гознак и ряде других организаций и учреждений работников по инициативе работодателя привлекают к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа). При этом привлечение к сверхурочным работам в этих организациях и учреждениях производится работодателем с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома органи-

зации, который контролирует правомерность привлечения к таким работам.

В ряде учреждений и организаций для работников и государственных гражданских служащих установлен ненормированный рабочий и служебный день. Перечень должностей таких работников и государственных гражданских служащих устанавливается приказом, приложением к коллективному договору или правилами внутреннего трудового и служебного распорядка. Перечень, как правило, согласуется с выборным органом профсоюзной организации.

В ряде организаций осуществляется строгий контроль всех переработок сверх нормальной продолжительности рабочего времени в целях недопущения переработок без соответствующих компенсаций. Например, в Академии МЧС России, в Федеральной службе государственной статистики и в некоторых других в каждом подразделении (департаменте) ведется журнал учета рабочего времени.

Во Внешэкономбанке практически всем работникам установлен ненормированный рабочий день, который компенсируется трехдневным дополнительным отпуском. В банке установлен строгий электронный контроль учета продолжительности работы в отношении каждого работника. Данные сведения постоянно анализируются и, если устанавливается переработка, которая по своей продолжительности превышает количество часов, соответствующих трем дням дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, то каждый час переработки компенсируется как сверхурочная работа строго в соответствии с нормами Трудового кодекса РФ.

В большинстве организаций порядок предоставления работникам перерыва для отдыха и питания (обеденного перерыва), а также продолжительность этого перерыва, время его начала и окончания определяются правилами внутреннего трудового распорядка. В таких организациях, как Поликлиника №2 МВД России, Центральная больница МВД России время начала и окончания перерыва для отдыха и приема пищи определяются графиками сменности, составляемыми работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета. Как правило, перерыв для отдыха и приема пищи составляет от 30 минут до 1 часа и зависит от того, какие возможности созданы в конкретной организации для приема пищи.

В некоторых организациях, как например в 72 Центральной поликлинике МЧС России, для отдельных категорий медицинских работников устанавливается 15 минутный оплачиваемый перерыв для приема пищи.

В организациях и учреждениях всем работникам и государственным гражданским служащим предоставляется еженедельный непрерывный отдых, продолжительность которого должна быть не менее 42 часов. В проверенных организациях и учреждениях отдельные категории работников и государственных гражданских служащих в исключительных случаях привлекаются к работе или службе в выходные дни, которая компенсируется дополнительным днем отдыха.

Например, в ОАО «Мосгоропторг» конкретная дата отгула заранее не определяется. Отгул предоставляется в удобное для работника время.

Право на ежегодный оплачиваемый отпуск относится к числу основных трудовых прав работника. Оплачива-

емый отпуск предоставляется работнику один раз в каждом рабочем году, в размере 28, государственным служащим 30 календарных дней. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам в сроки, установленные графиками отпусков. Графики отпусков утверждаются руководителем организации с учетом мнения профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления каждого календарного года. После утверждения графика работодатель обеспечивает своевременное доведение его до сведения всех работников. В ходе проверки установлено, что во всех организациях имеются графики отпусков, которые согласованы с профсоюзными комитетами.

Однако в работе профсоюзных организаций по контролю за режимом труда и отдыха имеются существенные недостатки. В большинстве организаций и учреждений при привлечении к переработкам лиц с ненормированным рабочим и служебным днем учет рабочего времени не ведется. Переработки работников и особенно государственных гражданских служащих носят систематический характер, но формально компенсируются только дополнительным отпуском, продолжительность которого значительно меньше количества часов переработки. В некоторых организациях работа в выходные дни (в том числе и для государственных гражданских служащих) компенсируется дополнительным отпуском за ненормированный рабочий день, что является нарушением действующего трудового законодательства. Переработки документально не фиксируются. Это происходит практически во всех министерствах и ведомствах, а также в учреждениях исполнительной власти города Москвы и, в частности, в

префектурах, управах и муниципалитетах районов города Москвы.

Отсутствует контроль в некоторых организациях за компенсацией сверхурочной работы государственным гражданским служащим. Данная работа вопреки действующего законодательству компенсируется ежемесячной надбавкой к должностному окладу за особые условия гражданской службы.

Работа многих государственных гражданских служащих (работников), для которых установлен ненормированный служебный (рабочий) день, часто носит ежедневный характер и продолжается 12-14 часов в день. Данное положение дел нарушает нормы законодательства.

При составлении графиков сменности работодатели не всегда учитывают мнение профсоюзного комитета в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ. Также не всегда работодатели вносят изменения в графики отпусков с учетом мнения профсоюзного комитета.

Работодатели (наниматели) редко согласовывают с работником (государственным гражданским служащим) виды компенсаций (оплата или предоставление дополнительного дня отдыха) за работу в выходные или праздничные дни, и, как правило, ограничиваются только предоставлением дополнительного дня отдыха.

В этой связи следует сделать вывод, что профсоюзные комитеты крайне мало уделяют внимания проверкам соблюдения законодательства, регулирующего рабочее время и время отдыха. Недостаточен уровень их профилактической работы в вопросах защиты прав работников – членов Профсоюза. Низок правовой уровень в этих вопросах председателей профсоюзных организаций, от-

существует их принципиальная и требовательная позиция, основанная на законе. Выборными органами первичных профсоюзных организаций мало вносится представлений об устранении нарушений законодательства, слабо контролируется устранение выявленных недостатков. В планах работы профсоюзных комитетов отсутствует тема контроля за соблюдением работодателями (нанимателями) законодательства, регулирующего рабочее время и время отдыха.

При подготовке вопроса на заседание президиума многие профкомы не смогли представить никаких сведений по запрошенной информации.

Профсоюзные комитеты, закрывая глаза на нарушения представителями работодателей (представителями нанимателей) норм законодательства Российской Федерации, тем самым наносят удар не только по своему авторитету в глазах членов Профсоюза, но и по авторитету Профсоюза в целом.

Президиум МГО Профсоюза ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Информацию отдела правовой работы и охраны труда горкома Профсоюза «О практике контроля профсоюзных организаций за режимом труда и отдыха», принять к сведению.

2. Обязать председателей профсоюзных организаций предприятий, учреждений, организаций усилить контроль за соблюдением работодателями норм, регулирующих режим труда и отдыха работников.

3. Постоянной комиссии, отделу правовой работы и охраны труда горкома Профсоюза усилить организационно – правовую и методическую помощь профсоюзным

комитетам по вопросам осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства на предприятиях, организациях, в учреждениях, практике его применения, по защите трудовых прав членов Профсоюза.

Председатель

В.А. Ульянов

**ИНФОРМАЦИОННЫЙ МАТЕРИАЛ
В ПОМОЩЬ ПРЕДСЕДАТЕЛЮ
ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРИ
ПОДГОТОВКЕ ОТЧЕТНОГО ДОКЛАДА
О РАБОТЕ ПРОФКОМА В 2011 ГОДУ.**

До 1 апреля 2012 года должна завершиться отчетная компания во всех территориальных и первичных профсоюзных организациях МГО Профсоюза.

Уходящий 2011 год стал важным этапом в реализации задач, поставленных XIX отчетно-выборной конференцией МГО Профсоюза (22 апреля 2010 года) и VII съездом Профсоюза (18 августа 2010 года), VII съезда ФНПР (январь 2011 год).

Значительную часть проводимой на местах профсоюзной работы занимают мероприятия в рамках общегородских программ.

Опираясь на ранее созданный базис, Московская городская организация Профсоюза в 2011 года приложила немало усилий для выполнения и развития социальных программ и проектов по всем направлениям профсоюзной деятельности, вовлекая в них тысячи членов Профсоюза. Позитивными результатами выполнения этих программ пользуются как члены Профсоюза, так и члены их семей.

1. Социальное партнерство.

Одним из основных методов работы в Профсоюзе работников госучреждений и общественного обслуживания

ния Российской Федерации является развитие социального партнерства. Принципы этой деятельности изложены в Отраслевых соглашениях, а также в коллективных договорах организаций.

Профсоюзные организации уделяют особое внимание наполнению этих документов конкретным содержанием в вопросах совершенствования оплаты труда, обеспечения занятости, охраны труда и здоровья, социальных льгот и гарантий, обеспечения законных прав членов Профсоюза, а также приведению их в соответствие изменяющимся условиям и контролю за выполнением.

За 10 месяцев 2011 года из 654 первичных профсоюзных организаций, входящих в МГО Профсоюза, коллективные договора подписаны в 570 организациях.

Профсоюз заключил 14 Отраслевых соглашений с федеральными органами исполнительной власти, а также коллективный договор по ФГУП «Охрана».

2. Защита трудовых прав членов Профсоюза.

Контроль за соблюдением трудового законодательства – одна из важнейших функций профсоюзов. В течение года с различных сторон предпринимались попытки изменения трудового законодательства. Однако, профсоюзы стараются не допустить ухудшения правового положения трудящихся.

Горком Профсоюза осуществляет постоянный мониторинг действующего законодательства и локальных нормативных актов. В случае грубых нарушений работодателями законов о труде принимаются оперативные меры по их устранению, вплоть до судебного рассмотрения и принятия соответствующих решений. За 10 меся-

цев горкомом оказана правая помощь более 2 тыс. членам Профсоюза.

3. Охрана труда.

Предметом постоянной работы горкома и профкомов является состояние охраны труда, создание безопасных условий работы, аттестация рабочих мест, предупреждение травматизма. Более 500 уполномоченных (доверенных) лиц занимаются этой работой постоянно. В ходе проводимых проверок выявляются много нарушений, которые, как правило, оперативно устраняются.

В течение 2011 года продолжала развивать свою деятельность страховая компания «Профсодружество», учрежденная в 1994 году горкомом Профсоюза.

Все 140 тысяч членов Профсоюза Московской городской организации застрахованы от несчастного случая на производстве. С 1 января 2008 года введен новый вид страхования от несчастного случая по пути на работу (в течение 2-х часов) и с работы (в течении 2-х часов). Страховая сумма возросла до 35 тысяч рублей. За 10 месяцев 2011 года страховую выплату получило 178 человек на общую сумму 1111678 рублей.

4. Обучение специалистов.

Горком Профсоюза системно и последовательно занимается обучением не только профсоюзного актива, но и специалистов по охране труда, юридических и кадровых служб. Программы обучения включают в себя подготовку информационно-методических материалов, организацию семинаров. Это способствует более четкому соблюдению трудового законодательства.

5. Информационное обеспечение.

В деятельности МГО Профсоюза информационная работа является одной из приоритетных.

Все первичные профсоюзные организации получают главную профсоюзную газету «Солидарность», подписку на которую (всего 753 экземпляра) оплачивает горком.

В течение последних пяти лет постоянно растет популярность сайта городской организации в Интернете.

С 2011 года в городской организации издается «Профсоюзный вестник», призванный давать оперативную и иллюстрированную информацию и удобный для размещения на стендах организаций.

За 10 месяцев 2011 года издано 8 сборников профсоюзных документов «Информационные бюллетени» №№ 160-167.

Практически во всех профсоюзных организациях имеются информационные стенды «Профсоюзная жизнь».

6. Оздоровление и отдых членов Профсоюза.

Через Некоммерческое учреждение «ОПЛОТ» («Организация Профсоюза по лечению и отдыху трудящихся»), созданное горкомом Профсоюза в 2000 году, члены Профсоюза получили возможность на льготных условиях приобретать санаторные путевки, совершать поездки за рубеж, участвовать в экскурсионных программах. Так, за 10 месяцев 2011 года более 340 человек приобрели путевки в санатории, дома отдыха, пансионаты. При этом каждая путевка, приобретенная в «ОПЛОТе» членом Профсоюза, дотировалась горкомом в размере трех тысяч рублей.

Свыше пяти тысяч человек за прошедшие 10 месяцев 2011 года участвовали в экскурсионных программах по Подмосковию, другим городам России и за рубежом.

7. Организация работы с детьми.

7.1. Детские оздоровительные кампании

Для организации отдыха детей членов Профсоюза летом 2011 года работало 13 детских ведомственных оздоровительных лагерей. В них отдохнуло 12672 ребенка. А в одиннадцати детских оздоровительных лагерях, открытых во время зимних школьных каникул 2010-2011гг., отдохнуло 2785 детей. Все дети были застрахованы в профсоюзной страховой компании «Профсодружество».

При поддержке Правительства Москвы, Московской Федерации профсоюзов и других источников стоимость путевок существенно снижалась. Родители, как правило, оплачивали от 10 до 20 процентов реальной стоимости путевок, а многие получили их бесплатно.

Более 30000 детей отдохнули вместе с родителями в ведомственных пансионатах и базах отдыха во время зимних и летних каникул.

7.2. Помощь многодетным и малообеспеченным семьям.

Детям из многодетных и малообеспеченных семей во время осенних школьных каникул 2011 года было предложено 1990 билетов в московские театры и цирк, а во время весенних каникул 2011 года – 2060 билетов. Все билеты предоставлялись бесплатно.

7.3. Новогодняя кампания для детей.

В дни зимних школьных каникул 2010-2011 года 210 первичных профсоюзных организаций приобрели через горком около 87 тысяч билетов на новогодние представления в клубах и дворцах культуры (всего 24 площадки). 104 организации приобрели более 13000 новогодних подарков шестидесяти наименований. Оборот новогодней кампании составил около 71 миллиона рублей. Оплату билетов и подарков некоторые профсоюзные организации по согласованию с горкомом производили в рассрочку.

Горком Профсоюза выделил дотацию профсоюзным организациям на приобретение новогодних билетов в Государственный Кремлевский Дворец по 250 рублей на каждый билет.

8. Новогодние дискотеки для молодежи.

В январе 2011 года для учащейся и работающей молодежи в клубе «Рай» была организована ночная дискотека (1200 участников). Помимо танцев на дискотеке была представлена шоу-программа, включающая проведение конкурсов, викторин и номеров с участием всех присутствующих. Существенную часть стоимости входных билетов горком взял на себя.

Кроме этого была организована дискотека для подростков (1800 участников).

9. Касса взаимопомощи.

Возрождена и успешно развивается в городской организации Профсоюза касса взаимопомощи, позволяющая

взять ее членам беспроцентный кредит до 150 тысяч рублей с рассрочкой погашения на 12 месяцев.

10. Помощь молодым семьям.

С 1 января 2008 года горком реализует новую социальную программу поддержки молодых семей. Всем членам Профсоюза, вступившим в брак, оказывается поддержка в размере трех тысяч рублей. В соответствии с программой материальную поддержку к настоящему моменту получило 2365 новобрачных из 144 организаций. За 10 месяцев 2011 года - 621 человек.

Также по три тысячи рублей выделяется членам Профсоюза при рождении или усыновлении ребенка.

С 1 февраля 2008 года такую поддержку горкома получили 3739 членов Профсоюза из 164 профсоюзных организаций. За 10 месяцев 2011 года – 1077 человек, в том числе за рождение 13 двойняшек и 2 тройни.

11. Помощь при заболевании.

Горкомом Профсоюза заключен Договор о взаимодействии с аптечной сетью «Ригла». Дисконтные карты «Ригла» позволяют иметь скидку на приобретаемые лекарства до семи процентов. Для сравнения: социальная карта москвича дает скидку четыре процента.

На 1 ноября 2011 года дисконтные карты аптечной сети «Ригла» выданы 36558 членам Профсоюза из 187 профсоюзных организаций. Работа продолжается. Все дисконтные карты членам Профсоюза даются бесплатно.

12. Помощь автолюбителям.

Продолжает действовать Договор, заключенный горкомом Профсоюза с компанией «Ангел», специалисты которой оказывают техническую помощь автолюбителям на дорогах в самых разных ситуациях.

На 1 ноября 2011 года 33252 члена Профсоюза из 192 профсоюзных организаций получили дисконтные карты. Обладатели карт имеют десятипроцентную скидку на предоставляемые услуги: ремонт, эвакуацию транспортного средства и т.п.

Те члены Профсоюза, кому пришлось воспользоваться услугами компании «Ангел», отмечают большую оперативность и высокое качество услуг.

Дисконтные карты членам Профсоюза предоставляются бесплатно.

13. Спорт.

В октябре 2011 года стартовала юбилейная X Спартакиада. Первое соревнование по футболу собрало 38 команд. Лучшей командой стали представители ГУ МВД по г. Москве. Далее команды Минспорттуризма РФ и Мэрии и Правительства Москвы.

25-26 октября 2011 года прошли командные соревнования шахматистов. Победителями турнира стали спортсмены Госдумы ФС РФ, а далее шахматисты ГлавУПДК при МИД РФ и Мэрии и Правительства Москвы. Всего соревновалось 34 команды.

В рамках X Спартакиады пройдут еще соревнования по боулингу, дартс, пулевой стрельбе, плаванию (эстафета), настольному теннису.

14. Городские конкурсы.

Представители МГО Профсоюза многие годы являются участниками городских конкурсов лучших по профессии – «Московский мастер».

В 2011 году состоялись конкурсы по профессиям: спасатель, социальный работник, архивист, работник ЗАГСа, инструктор центра занятости населения. В детских оздоровительных лагерях – конкурсы вожатых.

В 2011 году в Московской городской организации Профсоюза состоялся конкурс фоторабот «Профессия в лицах». В нем приняло участие представители 35 организаций, которые представили более 700 фоторабот.

Победителями конкурса признаны 23 фотоработы из 12 профсоюзных организаций.

15. Награждение профактива.

Моральная и материальная поддержка профсоюзных активистов является важной частью работы по организационному укреплению профорганизаций.

За 10 месяцев 2011 года профсоюзные награды получили 230 человек.

Многие профсоюзные организации учредили и вручают собственные профсоюзные награды.

16. Массовые мероприятия

Московская городская организация Профсоюза является неизменным участником Первомайской демонстрации в г. Москве. В 2011 году она прошла под лозунгом «За достойные рабочие места и заработную плату!». В ней

приняло участие более 20 тысяч человек, в т.ч. 1400 представителей нашего Профсоюза.

7 октября 2011 года в рамках проведения Всемирного дня действий «За достойный труд!» в г. Москве организовано пикетирование у 57 станций московского метрополитена. Активисты МГО Профсоюза провели пикеты на выходе станций «Смоленская» и «Кропоткинская». В ходе акции москвичам и гостям столицы они раздали 2000 листовок с требованиями профсоюзов к власти.

17. Работа профсоюзных организаций.

Работа МК Профсоюза нацелена на повышение роли и влияния профсоюзных организаций в трудовых коллективах, их активности в решении стоящих задач, заботе и внимании к нуждам и запросам членов Профсоюза. Многие профсоюзные организации развивают и углубляют накопленный опыт работы, наполняют его новыми формами, в т.ч. через коллективные договоры, а также реализуя собственные инициативы, стараясь наиболее эффективно использовать имеющиеся финансовые средства и возможности.

Большинство социальных проектов и инициатив горкома Профсоюза получают дополнительную, в том числе финансовую поддержку во многих профорганизациях. Это и организация помощи многодетным и малообеспеченным семьям, финансирование детской летней и зимней оздоровительной кампании, празднование Нового года, поощрение молодоженов и молодых родителей, развитие физкультурно-спортивной работы, туризма и отдыха членов Профсоюза и многое другое.

Именно на эти цели расходуется основная часть профсоюзных средств.

Таковы лишь некоторые итоги работы горкома и профсоюзных организаций за 10 месяцев 2011 года. Мы стремимся совершенствовать свою работу и признательны всем, кто высказывает идеи и предлагает новые социальные проекты для членов Московской городской организации Профсоюза.

Более подробную информацию о работе Московской городской организации Профсоюза Вы можете получить на нашем сайте ***www.mgoprofgos.ru***

*Председателям региональных
(межрегиональной) организаций Профсоюза*

Направляем для использования в работе информацию о страховании членов Профсоюза в 2011 году и образцы заявления.

Приложения: информация на 1 листе; образцы заявления на 2 листах.

Заместитель Председателя Профсоюза Н.А. Водянов

**СТРАХОВАНИЕ ЧЛЕНОВ
ПРОФСОЮЗА В 2011 ГОДУ**

На текущий год ЦК Профсоюза заключил со страховой компанией «Профсодружество» два договора страхования: №№ 01/11-НС от 24 января 2011 года и 02/11-НС от 24 января 2011года.

Предметом договора № 01/11-НС является страхование **всех членов Профсоюза** на случай смерти или получения инвалидности I группы при исполнении ими трудовых (должностных) обязанностей.

Предметом договора № 02/11-НС является страхование **всех членов Профсоюза** на случай смерти или получения инвалидности I группы при исполнении ими трудовых (должностных) обязанностей, связанных с ликвидацией последствий стихийных бедствий, ликвидацией террористических актов и (или) их последствий, а также по защите граждан и конституционного строя Российской

Федерации от противоправных действий вооружённых бандформирований и групп.

При наступлении страхового случая по договору № 02/11-НС страховое обеспечение выплачивается и по договору № 01/11-НС (разъяснение о выплате страхового обеспечения по двум договорам одновременно приведено в «Информационном бюллетене Профсоюза» № 5 за 2002 год, стр. 151-152).

По обоим договорам:

- страховым случаем является непреднамеренное и непредвиденное для Застрахованного внешнее воздействие, сопровождающееся ранением, травмами, увечьями, отравлением или иными подобными повреждениями;

- не выплачивается страховое обеспечение по несчастному случаю, если Застрахованный находился в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, или установлено, что несчастный случай явился следствием самоубийства или покушения на самоубийство (кроме тех случаев, когда Застрахованный был доведен до самоубийства противоправными действиями третьих лиц);

- выплата страхового обеспечения производится Застрахованному или его Выгодоприобретателю (в случае смерти Застрахованного);

- индивидуальная страховая сумма: по договору №01/11-НС - **20000 (двадцать тысяч) рублей**; по договору №02/11-НС – **10000 (десять тысяч) рублей**. При получении инвалидности I группы выплачивается 100% индивидуальной страховой суммы.

Срок действия договоров: №01/11-НС - с 03 февраля 2011года по 02 февраля 2012года; №02/11-НС - с 01 февраля 2011года по 31 января 2012года.

При наступлении страхового случая региональные комитеты направляют в ЦК Профсоюза следующие документы:

- копию учётной карточки члена Профсоюза;
- копию акта по форме Н-1 **(для военнослужащих (сотрудников) – копию документа служебной проверки по факту гибели или получения увечья);**
- копию свидетельства ЗАГСа о смерти, а в случае получения инвалидности I группы- копию справки медико-социальной экспертной комиссии **(для военнослужащих (сотрудников) – копию справки военно-врачебной комиссии);**
- заявление Застрахованного /Выгодоприобретателя о перечислении страхового обеспечения (подпись Застрахованного/Выгодоприобретателя заверяется печатью и подписью уполномоченного лица региональной (межрегиональной) или территориальной организации Профсоюза) (образцы прилагаются).

Страховая компания перечисляет страховое обеспечение по тем банковским реквизитам, которые сообщены в ЦК Профсоюза региональными комитетами. **Обязательно указывать расчётный счёт организации, наименование организации, наименование банка, города, в котором расположен банк, корреспондентский счёт банка, его БИК, ИНН, КПП, фамилию, имя, отчество Выгодоприобретателя (в случае смерти Застрахованного).**

Предлагаем руководителям профорганов всех уровней довести данную информацию до членов Профсоюза

за и работников государственных учреждений и организаций общественного обслуживания; при обучении профактива разъяснять порядок применения договоров, обращая внимание на использование страхования как один из аргументов мотивации для привлечения работников в Профсоюз.

Отдел охраны труда и здоровья ЦК Профсоюза

ЗАО СК «ПРОФСОДРУЖЕСТВО»

Заявление

Я, _____,

(ФИО Выгодоприобретателя)

прошу перечислить причитающуюся мне сумму страхового обеспечения по договору страхования от несчастного случая № _____ от _____ в связи со смертью

(ФИО Застрахованного)

в результате несчастного случая, произошедшего « ____ » _____ 20_г. при исполнении служебных обязанностей на:

- мой лицевой (расчётный счёт);
 расчётный счёт профсоюзной организации:

Полное наименование
получателя

Банк

ИНН банка

КПП банка

БИК банка

Корреспондентский счет
(банка получателя)

Расчетный счет
(получателя или банка получателя)

Лицевой счет (получателя
платежа, для физических лиц)

Дата
Подпись

* в случае наступления инвалидности Застрахованного:

Я, _____,

(ФИО Застрахованного)

прошу перечислить причитающуюся мне сумму страхового обеспечения по договору страхования от несчастного случая № _____ от _____ в связи с несчастным случаем, произошедшим « ____ » _____ 20_г. при исполнении служебных обязанностей на:

Подпись Застрахованного/ Выгодоприобретателя заверяется печатью и подписью уполномоченного лица профсоюзной организации.

ЗАО СК «ПРОФСОДРУЖЕСТВО»

Заявление

Я, _____,
(ФИО Выгодоприобретателя)

прошу перечислить причитающуюся мне сумму страхового обеспечения по договору страхования от несчастного случая № _____ от _____ в связи со смертью _____,
(ФИО Застрахованного)

в результате несчастного случая, произошедшего « ____ » _____ 20 __ г. при исполнении служебных обязанностей на:

- мой лицевой (расчётный счёт);
- расчётный счёт профсоюзной организации:

Полное наименование получателя _____

Банк _____

ИНН банка

КПП банка

БИК банка

Корреспондентский счет (банка получателя)

Расчетный счет (получателя или банка получателя)

Лицевой счет (получателя платежа, для физических лиц)

Дата
Подпись

* в случае наступления инвалидности Застрахованного:

Я, _____,
(ФИО Застрахованного)

прошу перечислить причитающуюся мне сумму страхового обеспечения по договору страхования от несчастного случая № _____ от _____ в связи с несчастным случаем, произошедшим « ____ » _____ 20 __ г. при исполнении служебных обязанностей на:

Подпись Застрахованного/ Выгодоприобретателя заверяется печатью и подписью уполномоченного лица профсоюзной организации.

СПРАВКА ОТДЕЛА ПРАВОВОЙ РАБОТЫ И ОХРАНЫ ТРУДА ГОРКОМА ПРОФСОЮЗА «О ПРАКТИКЕ ПРИМЕНЕНИЯ СТАТЬИ №74 ТРУДОВОГО КОДЕКСА РФ»

В соответствии с планом работы городского комитета Московской городской организации профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания РФ отдел правовой работы и охраны труда изучил вопрос: «О практике применения статьи 74 Трудового кодекса РФ».

В ходе изучения вопроса отдел правовой работы и охраны труда исходил из того, что, по общему правилу не допускается изменение условий трудового договора, заключенного работником и работодателем в одностороннем порядке. Исключения из этого правила могут быть установлены только Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Одним из таких исключений являются нормы 74 Трудового кодекса РФ, которая допускает изъятие из общего правила о неизменности условий труда, закрепленных трудовым договором. Так, по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение определенных сторонами условий трудового договора по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции. При этом согласие работника на изменение таких условий не требуется, а изменяться могут любые условия, как обязательные, так и дополнительные.

Но произвольно изменять определенные сторонами условия трудового договора работодатель не вправе, по-

сколько он должен представить доказательства того, что работник продолжит работу в соответствии с прежней трудовой функцией, т.е. специальность, квалификация или должность работника, определенные трудовым договором, останутся неизменными. Вместе с тем изменение условий, определенных трудовым договором, вызвано объективной необходимостью, а именно изменением организационных или технологических условий труда, т.е. причинами, носящими производственный характер и делающими невозможным сохранение включенных ранее в трудовой договор условий. Это изменения в технике и технологии производства и структурная реорганизация производства, а также другие причины. На практике эти другие причины должны быть аналогичными двум названным. Изучение же показало, что представители работодателей не могут привести ни одного примера других причин. Под технологией организации труда понимаются методы, приемы, режим работы, последовательность операций и процедур, которая тесно связана с применяемыми средствами, оборудованием, инструментами, используемыми материалами. Под изменением организационных или технологических условий труда представители работодателей подразумевают, например, более рациональное использование кадров, изменение структуры организации работодателя, введение новых технологий, изменение режима рабочего времени. Как показало изучение, на практике применение данной нормы вызывает много сложностей, так как нет четкого определения организационных или технологических условий труда, изменение которых является основанием для применения статьи 74 Трудового кодекса РФ. Это обстоятельство сдер-

живает работодателей от применения данной нормы, т.к. они знают, что при возникновении спора обязаны доказать, что эти изменения объективно были.

Примером неправильного понимания данной нормы является следующий.

В.Л.П. - преподаватель математики Колледжа многоуровневого профессионального образования федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования была письменно уведомлена об уменьшении педагогической нагрузки в связи с уменьшением количества групп учащихся. При этом она уведомлена, что в случае не согласия с уменьшением педагогической нагрузки она будет уволена через два месяца по пункту 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора). В сложившейся ситуации вопрос должен был решаться с позиции того насколько вообще целесообразно и законно держать у себя невостребованную штатную единицу, если работодатель не может выполнить одно из самых важных условий трудового договора заключенного с В.Л.П.? В данном случае можно говорить о сокращении данной штатной единицы, т.е. В.Л.П. должна была быть предупреждена об предстоящем увольнении по сокращению штатов.

К счастью увольнение не состоялось, поскольку к моменту истечения двухмесячного срока уволился другой преподаватель математики и поэтому педнагрузка В.Л.П. была сохранена.

Единственное условие, которое работодатель не может менять, применяя статью 74 Трудового кодекса РФ, ссылаясь на организационные или технологические изменения, - это трудовая функция. Под трудовой функцией понимается работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы. Однако отдел правовой работы и охраны труда столкнулся со случаем, когда работодатель не принял этого условия во внимание.

Во ФГУП подведомственном Министерству иностранных дел РФ было создан новый отдел и специалисту К.Е.С. было предложено без изменения наименования должности перейти на работу в этот отдел с расширением функциональных обязанностей. К.Е.С. отказалась от таких изменений трудового договора. В связи с отказом от перевода в другой отдел она была уволена по пункту 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора). Решением городского суда данное увольнение было признано незаконным и К.Е.С. была восстановлена на работе, поскольку ее трудовая функция существенно изменилась.

На практике встречаются случаи, когда в целях экономии компенсационных выплат предусмотренных при увольнении по сокращению штатов работодатель вместо этого увольнения применяет другое, обосновывая увольнение применением статьи 74 Трудового кодекса РФ.

Так в Федеральном государственном учреждении была сокращена должность техника 1 категории участка содержания помещений и наружных территорий, кото-

рую занимала К.Т.В. Поскольку ее должностная инструкция не соответствовала Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих эта должность была сокращена, а К.Т.В. была письменно предупреждена, что в случае отказа от перевода на другие должности она будет уволена через два месяца по пункту 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора), что в итоге и произошло. Районный суд не согласился с позицией работодателя и восстановил К.Т.В. на работе справедливо полагая, что ее увольнение должно быть произведено по сокращению штатов.

В связи со сложившейся экономической ситуацией в стране работодатель вынужден изменять режим работы сотрудников, интенсивность их труда, условия об оплате труда и т.д. На практике все эти нововведения пытаются провести в жизнь без конфликтов с помощью подписания дополнительного соглашения к трудовым договорам, разъяснив ситуацию работникам и получив их согласие на изменение трудовых договоров. Однако на эти изменения, как правило, работники идут неохотно. И в этих случаях работодатель начинает искать возможности изменить условия труда работников в одностороннем порядке, пытаясь применить ст. 74 ТК РФ. Но как показало изучение, по этому пути работодатели идут неохотно, усматривая в практике ее применения много правовых рисков в силу отсутствия конкретных юридических понятий применяемых в данной норме терминов. Судебная же практика по применению данной нормы до сих пор не сложилась.

В применении данной нормы законодатель не наделил профсоюзы правами участия, за исключением введения и отмены ранее срока режима неполного рабочего времени при угрозе массового увольнения из-за изменений определенных сторонами условий трудового договора. Эти изменения производятся работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Вместе с тем при применении данной нормы можно устанавливать гарантии работникам, закрепив их в коллективных договорах или в локальных актах. Однако в этом направлении такая работа в организациях не ведется, что способствует произволу работодателя.

Отдел правовой работы и охраны труда

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВКЛЮЧЕНИЮ ПОЛОЖЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР (СОГЛАШЕНИЕ).

Московский городской комитет профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации обращает внимание профсоюзных комитетов на некоторые формулировки для использования в практической работе и включении их в коллективные договоры (соглашения), которые содержат некоторые положения Конвенции МОТ № 135 «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях», ратифицированной Российской Федерацией.

Статья 1 Конвенции МОТ № 135 предусматривает определенную гарантию для выборного профсоюзного актива: «Представители трудящихся на предприятиях пользуются эффективной защитой от любого действия, которое может нанести им ущерб, включая увольнение, основанное на их статусе или на их деятельности в качестве представителей трудящихся, или на их членстве в профсоюзе, или на их участии в профсоюзной деятельности в той мере, в какой они действуют в соответствии с существующим законодательством или коллективными договорами или другими совместно согласованными условиями».

В соответствии с выше изложенным, президиум городской организации рекомендует профсоюзным комитетам провести работу по включению в соглашения и в коллективные договоры пунктов следующего содержания:

в соглашениях:

Предусматривать в коллективных договорах организаций процедуру согласования с вышестоящим выборным профсоюзным органом расторжение трудового договора по инициативе работодателя с работником, избранным в состав выборного коллегиального органа профсоюзной организации и не освобожденного от основной работы»,

в коллективных договорах:

«Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с работниками, избранными в состав выборного коллегиального органа профсоюзной организации и не освобожденных от основной работы, производится работодателем по согласованию с вышестоящим выборным профсоюзным органом».

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА

Член профсоюза М.А.В. с помощью юристов горкома Профсоюза обратился в суд с иском о признании увольнения незаконным, восстановлении его на работе в ОАО коммерческий банк в должности начальника управления, взыскании с ответчика в его пользу заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, причиненного в результате незаконного увольнения (без законного основания, с нарушением установленного порядка) и противоправного лишения его возможности трудиться в размере месячного заработка, мотивируя тем, что с октября 2009 года он работал в ОАО. 18 февраля 2011 года он получил уведомление о сокращении занимаемой им должности и о предстоящем увольнении в связи с сокращением штатов. Приказом от 03 мая 2011 года он уволен в связи с сокращением штата работников на основании пункта 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Увольнение М.А.В. считал не законным, поскольку являлся председателем первичной профсоюзной организации ОАО коммерческий банк и в нарушение ст.ст. 82, 373 Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту - ТК РФ) работодатель не запросил мотивированное мнение соответствующего выборного профсоюзного органа, а также нарушил требования ст. 374 ТК РФ и не получил согласия на увольнение соответствующего вышестоящего профсоюзного органа. С момента получения им уведомления о сокращении занимаемой должности и о предстоящем увольнении в связи с сокращением штата и до момента увольнения, ему было предложено три должности, которые не соответствовали

уровню его квалификации. В феврале 2011 года в банке было создано три департамента с соответствующими штатными единицами, в нарушении ч.3 ст. 81 ТК РФ ему не было предложено вакантных должностей во вновь созданных департаментах банка, а потому М.А.В. считал, что действия ответчика неправомерны, наносящими ему моральный вред, так как не позволяют ему реализовать свое право на труд.

Суд первой инстанции, исследовав материалы дела, выслушав объяснения сторон, заключение прокурора полагавшего иск не подлежащим удовлетворению, пришел к выводу об отказе в удовлетворении исковых требований в полном объеме по следующим основаниям.

Суд первой инстанции установил, что в соответствии с приказом № 15-щр от 14.02.2011 должность, занимаемая М.А.В., с 18.04.2011 г. подлежала сокращению. О предстоящем увольнении по сокращению штатов истец был письменно предупрежден 17 февраля 2011 года. Увольнение М.А.В. было произведено 03.05.2011, т.е. по истечении двух месяцев после предупреждения о предстоящем увольнении.

Суд посчитал установленным, что ответчик надлежащим образом выполнил свою обязанность по трудоустройству истца, поскольку истцу были предложены все имеющиеся у ответчика должности, которые истец мог занять в соответствии с квалификацией.

Также судом было установлено, что 10.03.2011 г. в ОАО коммерческий банк была создана профсоюзная организация. Данное обстоятельство подтверждено протоколом № 1 учредительного собрания от 10.03.2011 года о создании в ОАО коммерческий банк первичной профсо-

юзной организации и вхождении её в Московскую городскую организацию профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, Постановлением Президиума МГО Профсоюза № 9-р от 14.03.2011 г. об утверждении решения учредительного собрания работников ОАО коммерческий банк от 10.03.2011. Председателем первичной профсоюзной организации в ОАО коммерческий банк был избран М.А.В., что подтверждается протоколом № 1 учредительного собрания первичной организации от 10.03.2011. М.А.В. 30.03.2011 года письменно уведомил работодателя – ОАО коммерческий банк о создании в первичной профсоюзной организации и об избрании его председателем.

Отказывая в иске, суд первой инстанции пришел к выводу о том, что у ответчика имелись основания для увольнения истца по п. 2 части 1 ст. 81 ТК РФ (сокращение численности или штатов организации) и что ответчиком был соблюден установленный законом порядок увольнения.

При этом суд первой инстанции исходил из того, что ответчик не должен был уведомлять первичную профсоюзную организацию ОАО коммерческий банк по вопросу увольнения М.А.В., не должен был обращаться в вышестоящий профсоюзный орган за получением предварительного согласия на увольнения М.А.В. – председателя первичной профсоюзной организации, поскольку в феврале 2011 года банком было принято решение о сокращении должности, занимаемой М.А.В, в феврале произведено уведомление М.А.В. о предстоящем увольнении и на тот момент М.А.В. ещё не являлся членом профсою-

за. Первичная профсоюзная организация была создана в ОАО коммерческий банк позже, в марте 2011 года.

М.А.В. обратился в Московский городской суд с кассационной жалобой на решение суда первой инстанции, которую подготовили юристы горкома Профсоюза:

Истец считает принятое решение незаконным и не обоснованным по следующим основаниям:

1. Судом сделан неправильный вывод, «что увольнение профсоюзного органа должно быть сделано в отношении тех работников, которые на момент принятия решения об увольнении являются членами профсоюзной организации, то есть на момент издания 14 февраля 2011 года приказа ОАО коммерческий банк «О сокращении штатных единиц» № 15-шр.

Соответственно, если на момент принятия соответствующего решения работник членом профсоюзной организации не являлся, то закон не устанавливает обязанность работодателя руководствоваться положениями п. 2 ч. 1 ст. 81 и ст. 373 ТК РФ, ст. 374 ТК РФ».

Данный вывод повлек за собой неправильное применение норм материального права, что в соответствии со ст. 362 ГПК РФ является основанием для отмены решения.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту – Кодекс), производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 Кодекса (часть вторая статьи 82 ТК РФ). При этом, исходя из содержания части второй статьи 373 Кодекса, увольнение по указанным

основаниям может быть произведено без учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, если он не представит такое мнение в течение семи рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, а также, в случае если он представит свое мнение в установленный срок, но не мотивирует его, т.е. не обоснует свою позицию по вопросу увольнения данного работника.

Вывод сделанный судом не соответствует действующему законодательству и свидетельствует о неправильной трактовке законодательства, определений Верховного и Конституционных судов Российской Федерации.

Суд утверждает, что моментом принятия решения об увольнении является момент издания 14.02.2011 г. приказа ОАО коммерческий банк «О сокращении штатных единиц» № 15-шпр, что не соответствует действительности, поскольку в этом приказе речь идет о сокращении 2-х должностей в штатном расписании банка и департаменту по работе с персоналом дано поручение в соответствии с «трудовым законодательством Российской Федерации уведомить о принятом решении работников, занимающих сокращаемые должности и оказать им помощь в дальнейшем трудоустройстве».

Кроме того, это утверждение, сделанное судом, не соответствует нормам права, поскольку в этот период работник мог и согласиться на предложенные вакансии. В этом случае по логике суда, предложенной Ответчиком, работник в любом случае должен быть уволен.

Моментом принятия решения об увольнении, в нашем случае, является момент издание 03 мая 2011 года приказа № 113 об увольнении Макаренкова. В такой си-

туации, п. 26 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 (далее по тексту – Постановление), определяет, что основанием для признания увольнения работника незаконным является несоблюдение работодателем требований закона о предварительном (до издания приказа) получении согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа на расторжение трудового договора либо об обращении в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации за получением мотивированного мнения профсоюзного органа о возможном расторжении трудового договора с работником, когда это является обязательным.

Верховный суд исходит из того, что на момент принятия решения об увольнении работодателю должно быть известно о членстве работника в профсоюзе. В нашем случае на момент принятия приказа об увольнении Ответчик знал о том, что истец является председателем первичной профсоюзной организации ОАО коммерческий банк, тому прямое подтверждение письмо банка 3 5114-н-11 от 29.04.2011 в адрес Московской городской организации профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации.

А также на момент издания приказа об увольнении М.А.В. Ответчик знал, что вышестоящей профсоюзной организацией является Московская городская организация профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и её юридический адрес.

Пункт 26 Постановления определяет, что в случае несоблюдения работодателем требований закона о пред-

варительном (до издания приказа) получении согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа на расторжение трудового договора либо об обращении в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации за получением мотивированного мнения профсоюзного органа о возможном расторжении трудового договора с работником, когда это является обязательным, увольнение работника является незаконным и он подлежит восстановлению на работе.

Приказом № 113 от 03 мая 2011 года М.А.В. был уволен по пункту 2 части 1 статьи 81 Кодекса с нарушением статей 82, 373, 374 Кодекса, поскольку ОАО коммерческий банк проигнорировал требования Кодекса.

2. Судом сделан вывод, изложенный в решении суда, который не соответствует обстоятельствам дела: «При установлении судом факта злоупотребления работником правом суд отказывает в удовлетворении его иска о восстановлении на работе (изменив при этом по просьбе работника, уволенного в период временной нетрудоспособности, дату увольнения), поскольку в указанном случае работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника.

Из изложено выше следует, что Верховный Суд Российской Федерации исходит из того, что на момент принятия решения об увольнении работодателю должно быть известно о членстве работника в профсоюзе.

Таким, образом, из материалов дела следует, что на момент принятия решения сокращения штата организации 14 февраля 2011 года, ни на момент получения уведомления о сокращении своей должности 18 февраля 2011

года, истец членом профсоюза не являлся, профсоюзную деятельность не осуществлял и дополнительных гарантий при увольнении, предусмотренных ст. 82, 373, 374 Трудового кодекса Российской Федерации не имел».

Суд в своем решении ссылается на пункт 27. В России не закреплен принцип недопустимости злоупотребления правом субъектами трудовых отношений; ни действующее законодательство, ни современная юридическая наука, ни судебная практика так и не выработали однозначного определения данного правового явления. При злоупотреблении правом субъект, осуществляя свое право, выбирает недобросовестный порядок его реализации, однако российский законодатель не установил за это никаких санкций. Только п. 27 Постановления содержит правило, согласно которому суд, установив факт злоупотребления правом работником, может отказать в удовлетворении его иска о восстановлении на работе. Суд может также изменить по просьбе работника дату увольнения, но, как представляется, работодатель не должен выплачивать работнику не полученный им заработок в случаях незаконного лишения возможности трудиться, поскольку он (работодатель) не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие из-за недобросовестных действий со стороны работника. Работник или работодатель, злоупотребляя правом, никаких норм права не нарушают, формально действуют в рамках права, но при этом их поведение противоречит целям, задачам, принципам, установленным нормативными правовыми актами. Лицо, злоупотребляющее правом, преследует цель - причинение вреда и (или) получение необоснованных преимуществ перед другими субъектами трудового пра-

ва. Возможно злоупотребление правом и в иных формах: желание получить дополнительные материальные средства, «наказать» работодателя, восстановить превратно понимаемую «справедливость», игнорирование интересов другой стороны правоотношения.

В отсутствие данной нормы в ТК РФ говорить о злоупотреблении правом можно только ссылаясь на его обций, конституционный смысл, изложенный в части 3 ст. 17 Конституции РФ - осуществление прав и свобод человека и гражданина не должно нарушать права и свободы других лиц. Тогда, исходя из конституционного запрета злоупотребления правом, нужно указать, какие права работодателя нарушил работник. Если считать, что работник, известивший письменно работодателя 30 марта 2011 года о создании Первичной профсоюзной организации ОАО Коммерческий банк и о том, что он – М.А.В. является председателем данной профсоюзной организации, нарушает тем самым права работодателя, то надо уточнить, что речь идет о праве работодателя расторгнуть трудовой договор с работником по своей инициативе в любое удобное ему время и без учета того, что работник является членом профсоюза. Но ни прав, ни свобод такого рода у работодателя нет, поэтому работник нарушить их не может. Кроме того, обязанности письменного извещения работодателя в какие-то определенные сроки о создании первичной профсоюзной организации не предусматривает ни один закон, регулирующий создание и деятельность первичной профсоюзной организации. Следовательно, констатировать факт злоупотребления правом и нанесения не установленного судом вреда законным интересам работодателя в данном случае невозможно.

Кроме того, Истец оповестил о своем членстве в профсоюзе Работодателя в разумные сроки, поскольку Первичная профсоюзная организация ОАО коммерческий банк была создана 10 марта 2011 года, решение об утверждении и создании первичной профсоюзной организации и вхождении её в Московскую городскую организацию профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации было принято 14 марта 2011 года. Данное постановление было изготовлено и передано А. Б. – 21 марта 2011 года. Телеграмма Ответчику поступила 30 марта 2011 года, поскольку М.А.В. с 14 марта по 23 марта находился в очередном отпуске (данный факт в суде не оспаривался).

Создание первичной профсоюзной организации вытекает из статьи 30 Конституции Российской Федерации. Конституция РФ закрепляет право каждого на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов. Свобода деятельности общественных объединений гарантируется (ст. 30 Конституции РФ). А так же закреплено в Федеральном законе от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». В качестве общественной организации профсоюзы основаны на членстве, создаются на основе совместной деятельности для защиты общих интересов и достижения установленных целей. Создание первичной профсоюзной организации не имеет ограничений даже при проведении мероприятий по сокращению штатов.

Российское законодательство соответствует в этом аспекте международно-правовым нормам. Международная организация труда (МОТ) в 1948 г. приняла Конвен-

цию N 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию», которая провозглашает права в этой сфере как для работников (трудящихся - по тексту Конвенции), так и для предпринимателей. Конвенция предусматривает, что трудящиеся и предприниматели, без какого бы то ни было различия, имеют право создавать по своему выбору организации без предварительного на то разрешения, а также право вступать в такие организации на единственном условии подчинения уставам этих последних. Под организацией в данном случае понимается всякая организация трудящихся или предпринимателей, имеющая целью обеспечение и защиту интересов трудящихся.

Создание первичной профсоюзной организации 10 марта 2011 года нельзя признать фактом злоупотребления правом, со стороны М.А.В., поскольку в учреждении организации принимали участие ещё два человека, а в пункте 27 Постановления конкретизируются случаи непосредственного сокрытия работником фактов членства в профсоюзе.

В данном конкретном случае можно констатировать факт злоупотреблением право со стороны Ответчика, так как Работодатель с 30.03.2011 года знал о создании первичной профсоюзной организации ОАО Всероссийского банка развития регионов и не предпринял ни каких действий в рамках законодательства.

Московский городской суд, проверив материалы дела, выслушав объяснения М.А.В. его представителя (представителя горкома Профсоюза), объяснения представителя ОАО коммерческий банк, заключения прокурора, полагавшей решение суда подлежащим отмене, обсудив доводы кассационной жалобы, коллегия пришла в

выводу о том, что обжалуемое решение подлежит отмене по основаниям пункта 1 статьи 362 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, поскольку суд допустил неправильное применение нормы материального права, изложенные в решении суда выводы, не соответствуют обстоятельствам дела.

Судебная коллегия полагает возможным принять по делу новое решение, так как все имеющие значение для дела обстоятельства установлены на основании имеющихся в деле доказательств.

Поскольку ответчиком не был соблюден установленный законом (ч.2 ст. 82 ТК РФ, ст. 373 ТК РФ) порядок увольнения М.А.В., являющегося на момент увольнения членом профсоюза и руководителем первичной профсоюзной организации, то увольнение М.А.В. является незаконным, в связи с чем, в соответствии с ч. 1,2 ст.394 ТК РФ, М.А.В. подлежит восстановлению на прежней работе со взысканием в его пользу среднего заработка за вынужденный прогул в размере 555926,52 руб.

Требование истца о взыскании компенсации морального вреда причиненного увольнением, подлежит удовлетворению в соответствии с требованиями ч. 9 ст. 394 ТК РФ. Учитывая конкретные обстоятельства дела, суд определил размер компенсации в размере 10 тысяч рублей.

В судебном порядке признано незаконным: увольнение, приказ в части увольнения Д.А.С. - члена профсоюза - ведущего инженера учреждения, подведомственного МВД России, по пункту 2 части 1 статьи 81 ТК РФ (сокращение численности или штат работников организации,

индивидуального предпринимателя). Решением суда он восстановлен на работе. Тем же решением суда взыскано с учреждения в пользу Д.А.С. заработная плата за период вынужденного прогула в размере 20869 руб. 59 коп. и компенсация морального вреда в размере 7000 рублей.

ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ

Кто именно - кадровик или бухгалтер - должен заполнять новый больничный лист в учреждении?

Приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.04.2011 № 347н с 1 июля 2011 года введена новая форма бланка листка нетрудоспособности. А Приказом того же ведомства от 29.06.2011 № 624н утвержден «Порядок выдачи больничных листов», в разделе IX которого рассказано об особенностях заполнения этого документа.

Что касается ранее применявшейся формы, то в ней было все понятно: информация делилась на 3 раздела, каждый из которых подписывал работник определенного подразделения. Соответственно, заполнять раздел следовало в том подразделении, работник которого расписывался в конце этого раздела за достоверность указанных сведений.

Теперь же в бланке вместо трех — один раздел «Заполняется работодателем», записи в котором заверяются подписью руководителя организации и главного бухгалтера. При этом не конкретизировано, кто именно должен заполнять данный раздел. В этой ситуации рекомендуем работодателю самостоятельно определить, какое именно подразделение будет это делать. Возможно, будет принято решение о заполнении одних строк бухгалтерией, а других — отделом кадров.

Желательно свое решение по рассматриваемому вопросу работодателю закрепить в локальном нормативном акте, например, в приказе.

Согласно п. 56, 65 «Порядка выдачи листков нетрудоспособности» записи в данном документе выполняются на русском языке печатными заглавными буквами чернилами черного цвета либо с применением печатающих устройств, хотя допускается использование гелевой, капиллярной или перьевой ручки. А вот шариковая ручка запрещена. Более того, записи не должны заходить за пределы границ ячеек, а также соприкасаться с этими границами.

Требуется ли включение представителя профсоюзной организации для подтверждения факта опьянения работника?

Согласно статьи 76 ТК РФ работодатель обязан отстранить от выполнения трудовых обязанностей работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. Унифицированной формы документа, который нужно составить в таком случае, не утверждено. На практике данный факт фиксируется составлением акта соответствующего содержания.

Следует составить указанный акт, с учетом следующего:

- наименование организации;
- название документа («Акт о нахождении работника на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения»);
- имя и должность лица, составившего акт;
- имена и должности всех членов комиссии;
- дату, место и время составления акта;

- имя работника, в отношении которого составляется документ;

- признаки, в соответствии с которыми есть основания полагать, что имеется факт алкогольного опьянения;

- подпись работника (при его согласии завизировать документ) и лица, составившего акт, а также подписи членов комиссии и по возможности двух свидетелей (с указанием их Ф.И.О. и должностей). При отказе работника завизировать акт в нем делается соответствующая запись.

В состав выше указанной комиссии может быть включен представитель выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации, действующей в данном учреждении.

НЕ ДОВЕРЯЕШЬ - УВОЛЬНЯЙ. ЧИНОВНИКОВ СМОГУТ УВОЛЬНЯТЬ ЗА УТРАТУ ДОВЕРИЯ.

Корыстного чиновника могут уволить за утрату доверия.

Госдума вчера приняла во втором чтении президентский законопроект, который заставит госслужащих задуматься, прежде чем поддаться коррупционным соблазнам.

Законопроект не просто требует от чиновников, построенных по вертикали снизу доверху - от муниципального служащего до высокого государственного чина, - деклараций о личных доходах и семейных, но и обещает строгую проверку достоверности отчетных цифр. Банки и налоговики должны делиться своими тайнами с главами федеральных госорганов и руководителями регионов, которые захотят убедиться, что люди, идущие во власть, не имеют незаконных доходов и нажитого несправедливым путем богатства. А сотрудникам правоохранительных органов разрешается проводить оперативно-разыскные мероприятия, чтобы установить достоверность предоставляемых соискателями сведений.

Все претенденты на должности в сфере госслужбы и муниципальной службы, судьи, а также на руководящие посты в госкорпорациях, фондах и организациях, созданных РФ для выполнения госзадач, обязаны предоставлять сведения о своих доходах, включая доходы супруги или супруга и несовершеннолетних детей, имуществе и обязательствах имущественного характера.

Проверить предлагается и декларации депутатов, и сенаторов, обязанных предоставлять сведения о дохо-

дах и имуществе на себя и своих ближайших родственников. Такой контроль поручается специальным парламентским комиссиям, которые будут создаваться в законодательных органах власти. Поводом для такой проверки может стать получение «достаточной информации» о реальных доходах парламентариев, которые не совпадают с задекларированными.

В ходе рассмотрения законопроекта во втором чтении депутаты приняли иницированную президентом РФ поправку, разрешающую увольнять чиновников всех уровней, губернаторов, мэров, а также сотрудников правоохранительных органов и спецслужб в связи с «утратой доверия». Этот термин вводится в российское законодательство впервые, а само выражение стало широко известным после отставки мэра Москвы Юрия Лужкова.

При этом поправками оговариваются случаи, запускающие в действие такой механизм увольнения. Это неприятие сотрудником мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, стороной которого он выступает, заведомое сокрытие им сведений о доходах и имуществе, занятие бизнесом.

На вчерашнем пленарном заседании депутаты поправили Налоговый кодекс, предусмотрев, по предложению правительства, налоговые вычеты для многодетных семей. Проект устанавливает для налогоплательщиков, на обеспечении которых находится двое детей, налоговый вычет в размере 2400 рублей, трое детей - 5400 рублей, четверо и более детей - в размере 3000 рублей на каждого четвертого и последующего ребенка за каждый месяц налогового периода.

В окончательном третьем чтении был принят законопроект «Об охране здоровья в РФ».

Тамара Шкель
«Российская газета» - Столичный
выпуск №5622 (246) 02.11.2011

УДАРНИКАМ ТРУДА ВЕРНУЛИ ПОЧЕТ И ЗВАНИЕ. ВЕРХОВНЫЙ СУД РЕШИЛ, ЧТО СОВЕТСКИЕ ЗНАКИ ТРУДОВОГО ОТЛИЧИЯ И СЕГОДНЯ ДАЮТ ПРАВО НА ЛЬГОТЫ.

Граждане, которых в советские времена награждали званием «Победитель социалистического соревнования», могут не только продолжать им гордиться, но и реально получить за это выгоды даже десятилетия спустя.

Точнее, победители старых социалистических соревнований могут рассчитывать сегодня на звание «Ветеран труда» со всеми положенными льготами. А в их числе льготы по квартплате, телефонным платежам, проезду в общественном транспорте.

Такое решение принял Верховный суд, пересмотрев дело одной заслуженной пенсионерки.

Эта гражданка пошла в райсуд столицы с иском к местным органам соцзащиты населения. Вынудила ее обратиться в суд такая коллизия. Женщина попросила чиновников дать ей удостоверение «Ветеран труда». Гражданка сослалась на то, что всю жизнь проработала на одном из известных московских заводов - «Красный богатырь» и была за труд награждена знаком «Победитель соцсоревнования 1980 года». Плюс к этой награде у нее большой рабочий стаж. Но пенсионные чиновники ей отказали. Не помогло и обращение в суд. Районный и городской суды в иске женщине отказали. Зато Верховный суд встал на сторону истицы, отменил все прежние судебные

решения по ее делу. И обязал выдать женщине удостоверение «Ветеран труда».

Пересматривая «ветеранское» дело, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного суда заявила, что нижестоящие суды неправильно прочитали закон. Районный и городской суды руководствовались Законом «О ветеранах» от 1995 года. И положением «О порядке присвоения звания «Ветеран труда». Суды пришли к выводу, что удостоверение к знаку «Победитель соцсоревнования», которое пенсионерка им принесла, заверено всего-то печатью профкома завода. А награждение работницы было сделано совместным приказом дирекции предприятия и председателя профсоюзного комитета завода. При этом не было выписки из приказа министерства о присвоении ей звания. В законе же о ветеранах сказано, что внутренних наград предприятий и организаций недостаточно для получения звания «Ветеран труда». На эти доказательства Верховный суд возразил - по закону ветеранами труда являются граждане, награжденные орденами, медалями, почетными званиями СССР и РСФСР либо награжденные ведомственными знаками отличия. Из предоставленных пенсионеркой документов видно, что она, работая на заводе, была передовиком производства. А согласно положению об общесоюзном знаке «Победитель соцсоревнования» награждение знаком от имени министерства и ЦК профсоюза производилось совместными решениями местных профсоюзов и администрациями колхозов, заводов и учреждений. Из этого следует, что награждение людей в те годы от имени министерства было предоставлено администрации и профкому предприятия. Поэтому, заключил Верховный суд, выводы нижестоящих

судов неверны, а корочки «Ветеран труда» пенсионерка заслужила.

Наталья Козлова
«Российская газета» - Федеральный
выпуск №5622 (246) 02.11.2011

КВАРТПЛАТУ ЗАМОРОЗИЛИ. РОСТ УСЛУГ ЖКХ ОТЛОЖЕН ДО ЛЕТА.

Вопреки традиции в предстоящий Новый год москвичей минует подарок в виде повышения коммунальных услуг. Об этом сообщила руководитель департамента экономической политики и развития Москвы Марина Оглоблина.

Но тарифы все равно вырастут, только с 1 июля. Связано это с тем, что Федеральная служба по тарифам пока не определилась с ценами на будущий год. Поэтому правительство Москвы решило, что первую половину 2012 года москвичи будут жить по старым, ныне действующим тарифам. Как пояснили в департаменте, в настоящее время платежи населения за жилищно-коммунальные услуги покрывают порядка 76 процентов фактических расходов жилищных и ресурсоснабжающих организаций на их оказание. Так, жители почти полностью оплачивают фактическую стоимость водоснабжения и водоотведения - на 97 процентов себестоимости. На 88 процентов покрывают расходы по электроснабжению, на 78 - по теплоснабжению. Разницу между реальной стоимостью и цифрами в «квитках» москвичей доплачивают, в зависимости от услуги, разные источники. Так, за водоснабжение, водоотведение и электроснабжение «доплачивают» за горожан промышленные потребители. А вот за тепловую электроэнергию компаниям-поставщикам доплачивает город. В частности, в нынешнем году на субсидии теплоснабжающим организациям предусмотрено 18,6 милли-

арда рублей. При этом москвичи покрывают расходы по жилищным услугам всего на 45 процентов. Остальное оплачивает город из своего бюджета.

Как и положено по закону, повышение квартплаты произойдет однократно. Причем, подчеркнула Оглоблина, рост тарифов на естественные монополии будет минимальным, скорее всего, не превышающим уровень инфляции. А, по статистике, в 2010 году инфляция составила 8,8 процента, на текущий год ожидается в пределах 7 процентов по стране. Но гадать не нужно, впереди еще семь месяцев.

Ирина Огилько
«Российская газета» - Столичный
выпуск №5621 (245) 01.11.2011

ПРОЕЗД НА ОБЩЕСТВЕННОМ ТРАНСПОРТЕ В МОСКВЕ НЕ ПОДОРОЖАЕТ, ОБЕЩАЮТ ВЛАСТИ

ИНТЕРФАКС-МОСКВА: 19.10.2011г.

Тарифы на метро и наземный общественный транспорт останутся в будущем году прежними, заявил заместитель мэра, руководитель департамента транспорта и развития дорожно-транспортной инфраструктуры Николай Лямов.

«Тарифы останутся прежними, они не будут изменяться в сторону увеличения», - сказал Н.Лямов на пресс-конференции в среду.

По его словам, при этом планируется увеличить доходность общественного транспорта.

«Сейчас идет работа по оптимизации работы «Мосгортранса», избавляемся от непрофильных активов. По прогнозам доходная часть должна увеличиться», - добавил Н.Лямов.

**СТАНДАРТ МИНИМАЛЬНОГО
ДОХОДА ПЕНСИОНЕРОВ В МОСКВЕ
С НАЧАЛА 2012 ГОДА ПОВЫШАЕТСЯ
ДО 12 ТЫС. РУБЛЕЙ В МЕСЯЦ**

ИНТЕРФАКС-МОСКВА: 19.10.2011г.

Мэр Москвы Сергей Собянин заявил о необходимости наращивания социальных расходов, особенно для наименее защищенной части населения столицы.

«В условиях постоянного роста числа москвичей старшего поколения меры социальной защиты следует не только сохранять, но и увеличивать. Причем в первую очередь для тех, кто больше всего в них нуждается», - сказал С.Собянин, выступая в среду на заседании Мосгордумы.

По его словам, с 1 января стандарт минимального дохода пенсионеров повышается до 12 тыс. рублей в месяц, на 9% будут увеличены ежемесячные выплаты региональным льготникам, ветеранам труда, труженикам тыла и гражданам, пострадавшим от политических репрессий.

Уже в текущем году, подчеркнул С.Собянин, было увеличено в четыре раза финансирование программ ремонта, благоустройства, оснащения новым оборудованием учреждений социальной защиты.

На особом контроле столичных властей будут вопросы соцзащиты ветеранов войны, отметил градоначальник. Он проинформировал, что в Москве впервые было проведено сплошное обследование условий жизни и быта 83 тыс. ветеранов.

«Все их пожелания по улучшению медицинского обслуживания, ремонту квартир, получению бытовых приборов будут исполнены до 5 декабря нынешнего года, к 70 летию битвы за Москву», - сказал С.Собянин.

**ПРЕЗИДЕНТ ПРЕДЛОЖИЛ
ПРОФСОЮЗАМ РАЗРАБОТАТЬ
БОЛЕЕ ЖЕСТКИЕ КРИТЕРИИ ДЛЯ
НЕДОБРОСОВЕСТНЫХ РАБОТОДАТЕЛЕЙ**

<http://deita.ru>: 11.11.2011.g.

Президент России считает ненормальной сегодняшнюю ситуацию с социальным партнерством в России. «Сейчас вы бегаєте за работодателем, а он бегаєт от вас. Это нехорошо», - сказал Дмитрий Медведев, отвечая на вопрос председателя Федерации профсоюзов Приморского края Виктора Пинского. Встреча с президентом состоялась сегодня в цехе хабаровского завода «Амуркабель». В ней приняли участие представители трудовых коллективов и профсоюзов Дальнего Востока, - сообщили РИА «Дейта» в пресс-службе Федерации профсоюзов Приморского края.

- Президент предложил нам, профсоюзам, разработать более жесткие критерии для работодателей, которые не хотят брать на себя обязательства по заботе о трудовом коллективе. В результате, возможно, в России, как и в других странах мира, появится закон о социальных стандартах, который сделает невозможным существование любого бизнеса, если он не обеспечивает определенный объем социальных гарантий работникам, - сказал Виктор Пинский, комментируя итоги встречи.

Виктор Пинский поднял на встрече проблему, актуальную для всего работающего населения страны – от-

сутствие системы оздоровления работников. «Лишь немногие работники сегодня могут позволить себе оплачивать свое пребывание в санаториях. Профсоюзы просят вернуть эту возможность для рабочих». «Профсоюзы сегодня пытаются прописывать эту возможность в коллективных договорах или в территориальных трехсторонних соглашениях по регулированию социально-трудовых отношений в субъектах федерации. Они могли бы повысить уровень социальной защиты работников на территории. Проблема – добровольный характер присоединения к Соглашению. В Приморье второй раз подряд возникает ситуация, когда крупнейшие градообразующие предприятия края отказываются от присоединения к этому соглашению. Администрация края и профсоюзы использовали все законные способы привлечь работодателей, но этих мер недостаточно. Профсоюзы считают, необходимо на федеральном уровне узаконить обязательный характер присоединения к территориальным Соглашениям. И предусмотреть ответственность за его невыполнение».

В ответ Дмитрий Медведев заявил о необходимости создания более жестких критериев для работодателей по вопросам присоединения к трехсторонним Соглашениям. «Чтобы мы могли схватить их за хобот. Я думаю, это поможет профсоюзам», - сказал Президент.

Заказ № 104. Тираж 800 экз.
Отпечатано в ООО «ИнформПрофЦентр», (495) 545-62-32