



Позиция

19 января
2024 года
пятница
№ 1 (1461)

Официальное печатное издание Сахалинского областного союза организаций профсоюзов

В Сахалинской области подписано новое региональное трехстороннее соглашение, существенно расширяющее права и гарантии работников

Повышенный районный коэффициент, оплату проезда в отпуск, надбавки для молодых специалистов и другие гарантии в сфере труда на 2024-2026 годы закрепили в региональном трехстороннем соглашении. Оно было заключено в конце декабря 2023 года между Сахалинским областным союзом организаций профсоюзов, островным Правительством и объединением работодателей Сахалинской области.

Подписи под документом поставили председатель Сахалинского областного союза организаций профсоюзов **Александр Кознов**, Губернатор **Валерий Лимаренко** и председатель «Союза промышленников и предпринимателей Сахалинской области» **Константин Сухоробрик**.

В трехстороннее соглашение включены новые гарантии. Среди них – внедрение работодателями корпоративных про-

грамм по укреплению здоровья работников, сохранение среднего заработка беременным женщинам на время пути до лечебного учреждения для диспансеризации, и ряд других.

– Профсоюзы инициировали включение в соглашение нескольких важных положений, которые обеспечат дополнительные гарантии участникам специальной военной операции и членам их семей. Например, работника – участника СВО – нельзя будет сократить на протяжении года с момента возобновления с ним трудового контракта. Вместе с социальными партнерами в новом соглашении мы закрепили обязательство работодателей при продаже, сдаче в аренду имущества организации, заключении концессионного соглашения обеспечивать сохранение рабочих мест и условий оплаты труда работников, переподготовки и повышения квалификации трудящихся.

Соглашением утверждено установление льготных тарифов на коммунальные услуги для населения исходя из сумм компенсации разницы в тарифах на коммунальные услуги, предусмотренных в областном бюджете. Работодатели Сахалинской области теперь обязаны предоставлять два оплачиваемых дня отдыха работникам, прошедшим вакцинацию от коронавирусной инфекции. При реализации кадровой политики работодатели теперь должны будут обеспечивать целевое направление на обучение в рамках договорных отношений с организациями среднего профессионального и высшего образования по подготовке молодых работников, обеспечивать им прохождение производственной практики и последующее трудоустройство. – подчеркнул Александр Кознов.

– Соглашение приняли единогласно. Уверен, что в результате нашей совмест-



ной работы уровень жизни в регионе продолжит расти, – отметил Валерий Лимаренко.

Текст соглашения размещен на сайте Сахалинского областного союза организаций профсоюзов sakhprof.ru в разделе «Документы».

Социальные партнеры подвели итоги проведенной в 2023 году в Сахалинской области работы по улучшению условий труда работников «вредных» производств



20 декабря в ходе заседания рабочей группы по охране труда областной трехсторонней комиссии по регулированию

социально-трудовых отношений подведены итоги проведенной в 2023 году в Сахалинской области работы по улучшению условий труда работников «вредных» подведомственных учреждений исполнительных органов власти и органов местного самоуправления.

В заседании рабочей группы приняли участие представители профсоюзной стороны – председатель Сахалинского областного союза организаций профсоюзов **Александр Кознов**, председатель областной организации Общественной организации «Всероссийский Электропрофсоюз» **Татьяна Усачева** и главный технический инспектор труда региональ-

ного профобъединения **Ирина Костылева**.

В ходе заседания специалисты министерства социальной защиты, а также министерства культуры и архивного дела рассказали об улучшении условий труда на 37 и 21 рабочих местах подведомственных учреждений. Это стало возможным благодаря выполнению мероприятий по замене оборудования, автомобилей, установлению регламентированных перерывов и другим.

Отдельно проанализированы сведения Сахалинского областного союза организаций профсоюзов об обеспечении работников средствами индивидуальной за-

щиты и укомплектованности специалистами по охране труда областных учреждений здравоохранения по результатам профсоюзного контроля.

По итогам заседания принято решение довести до сведения работодателей Сахалинской области информацию о необходимости проведения мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах работников в целях снижения вредного класса условий труда до допустимого, а также рассмотреть в первом квартале 2024 года вопрос о состоянии условий и охраны труда в медицинских учреждениях области.

Профсоюз - территория добрых дел



Профсоюзы Сахалинской области за чередой важных и нужных повседневных дел и рабочих моментов никогда не забывают о простых человеческих взаимоотношениях и добрых поступках.

Например, в преддверии Нового года, профсоюзные активисты Сахалинского областного реабилитационного центра совместили плановые отчетные мероприятия с организацией праздника для любимых детишек.

Совместно с руководством Центра для 78 мальчишек и девчонок были приобретены подарки и организован новогодний утренник с участием Деда Мороза, Снегурочки и Снеговика.

А в профсоюзе железнодорожников и транспортных строителей нам рассказали о том, что 26 декабря сотрудники Сахалинского региона традиционно приехали в Дом малютки и поздравили малышей.

Активистами были приобретены дет-

ские игрушки, лакомства, а также новогодние аксессуары.

Коллектив Скорой медицинской помощи организовал праздничный концерт, а активисты Городской больницы провели благотворительную лотерею, в ходе которой было продано 1100 билетов и собрано 116 тысяч рублей.

Все вырученные средства направлены профсоюзом на помощь и подарки детишкам с ограниченными возможностями здоровья

Друзья, какими бы насыщенными и сложными ни были наши трудовые будни, мы всегда должны оставаться людьми – простыми, искренними, внимательными, ценящими и уважающими друг друга!



Наведите камерой телефона на этот QR-код и подписывайтесь на Телеграм-канал Сахалинского областного союза организаций профсоюзов!

Самые актуальные новости — здесь!



Гарантии, предоставляемые работникам - членам профсоюза в связи с сокращением численности или штата работников организации

**ВАЖНАЯ
ИНФОРМАЦИЯ!**

В соответствии с нормой статьи 82 Трудового кодекса РФ работодатель, при принятии решения о сокращении численности или штата работников, обязан сообщить об этом в письменной форме выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. А в случае, если же такое решение может привести к массовому увольнению работников – не позднее трех месяцев.

Статья 180 Трудового кодекса РФ при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации обязывает работодателя предложить работнику другую имеющуюся работу. О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. С письменного согласия работника трудовой договор может быть с ним расторгнут до истечения данного срока, но при этом ему должна быть выплачена дополнительная компенсация в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 Трудового кодекса РФ).

Трудовым законодательством предусмотрены дополнительные гарантии работникам – членам профсоюза в случае

сокращения численности или штата работников.

Так, увольнение работников – членов профсоюза должно производиться с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 373 Трудового кодекса РФ).

Процедура учета мнения профсоюзного органа состоит в следующем: работодатель направляет в данный орган проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия решения о сокращении численности или штата работников. Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи рабочих дней со дня получения указанных документов направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Если же такое мнение не будет предоставлено в семидневный срок – оно не будет учитываться работодателем при принятии окончательного решения (ст. 373 Трудового кодекса РФ).

Особое внимание следует уделить тому, что мнение профсоюзного органа должно быть мотивированным, то есть в нем должны быть изложены доводы, обосновывающие позицию по данному вопросу. А в случае, если выборный орган выразил несогласие с решением работодателя, то в течение трех рабочих дней необходимо провести дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

При недостижении общего согласия по результатам консультации работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в выборный орган профсоюзной организации проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано профсоюзом в соответствующую государственную инспекцию труда.

Государственная инспекция труда в

течение десяти дней со дня получения жалобы рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю предписание о восстановлении работника с оплатой вынужденного прогула. Соблюдение данной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы выборный орган первичной профсоюзной организации права обжаловать увольнение в суд.

Следует учесть, что всем работникам при увольнении по сокращению численности или штата, независимо от того являются они членами профсоюза или нет, выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ними сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, по общему правилу, не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях по решению органа службы занятости, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен – за работником сохраняется средний месячный заработок в течение третьего месяца со дня увольнения (ст. 178 Трудового кодекса РФ). При этом за работниками, увольняемыми из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ) средний месячный заработок на период трудоустройства сохраняется в течение трех месяцев со дня увольнения. В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить средний месячный заработок последовательно за четвертый, пятый и шестой месяцы со дня увольнения или его

часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на соответствующий месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение соответствующего трех, четырех и пяти месяцев со дня увольнения (ст. 318 Трудового кодекса РФ).

Статьей 179 Трудового кодекса предусмотрено преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников. Преимущественное право в данном случае предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение отдается: семейным – при наличии двух и более иждивенцев; лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителям, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

Победители Комплексной Спартакиады работников здравоохранения получают заслуженные награды на Коллегии регионального отраслевого министерства

В Сахалинской области подведены итоги Комплексной Спартакиады работников здравоохранения Российской Федерации, состоявшейся в 2023 году.

По информации председателя Сахалинской областной организации профсоюза работников здравоохранения России **Натальи Александровой**, в соревнованиях приняли участие 18 команд учреждений здравоохранения островного региона.

По итогам Спартакиады места распределились следующим образом:

1 место — Сахалинская областная клиническая больница;

2 место — Автохозяство министерства здравоохранения Сахалин-

ской области;

3 место — Южно-Сахалинская городская больница им. Ф.С. Анкудинова;

4 место — Центр гигиены и эпидемиологии по Сахалинской области;

5 место — Детская городская поликлиника;

6 место — Детская областная больница;

7 место — Анивская ЦРБ;

8 место — Скорая медицинская помощь;

9 место — Сахалинский базовый медицинский колледж;

10 место — Корсаковская ЦРБ;

11 место — Углегорская ЦРБ;

12 место — Томаринская ЦРБ;

13 место — Центральная поликлиника;

14 место — Сахалинский областной центр общественного здоровья и медицинской профилактики;

15 место — Сахалинская областная психиатрическая больница;

16 место — Сахалинская областная стоматологическая поликлиника;

17 место — Сахалинский областной центр судебно-медицинской экспертизы;

18 место — Сахалинский областной центр по профилактике и борьбе со СПИДом.

Награждение победителей и призе-



ров Спартакиады будет проведено на Коллегии министерства здравоохранения Сахалинской области.

«Давайте жить и трудиться дружно!..» Обращение к работодателям



Нередко в нашей практике встречаются случаи, когда работники организаций и предприятий объединяются в профсоюз, прекрасно понимая всю важность и эффективность совместной защиты своих интересов, а также действенность принятия коллективных решений, направленных на развитие социального партнерства – то есть, выстраивания конструктивного диалога с работодателем, заключения актов социального партнерства. При этом неконфликтный, партнерски

настроенный коллектив зачастую сталкивается с проблемой – внутри организации обязательно находится какой-нибудь начальник, который имеет свое собственное, оригинальное представление о роли и нужности профсоюза.

Такой «царёк» (часто юрист, кадровик или, например, руководитель отдела) имеет неосторожность откровенно клеветать на профсоюз и действовать деструктивно – распространять ложную информацию о его деятельности (он говорит — а вы знаете, уважаемые коллеги, что теперь должны уплачивать 2% членских взносов, а не 1%?!), обвинять в бездействии (да зачем вам этот профсоюз нужен, он же только подарки способен дарить, и то изредка!), препятствовать заключению коллективного договора, убеждать работников выйти из профсоюза, угрожая, в случае несогласия, дальнейшими трудностями в рабочем процессе.

Такие прецеденты, к сожалению, есть, например, в сфере ЖКХ.

Этим безграмотным и абсолютно непрофессиональным «активистам» хотим сказать следующее:

- Мы будем оперативно доводить информацию о подобных действиях до вашего непосредственного руководства;
- Мы станем рассказывать персонально о вас на страницах наших информационных ресурсов и делиться этой информацией с коллегами-журналистами;
- Мы будем озвучивать информацию о ваших действиях на всевозможных совещаниях при органах власти всех уровней;
- В рамках заключенного соглашения о взаимодействии с Прокуратурой мы предоставим

надзорным органам всю полноту сведений и подтверждений вашей «работы», укажем на нарушение законодательства о профсоюзах в части воспрепятствования нашей деятельности, а также нарушения профсоюзных прав и гарантий;

- Если понадобится – встретимся персонально с вами в суде, где, уверяем вас, наши юристы выполнят свою работу профессионально.

Так что, уважаемые работодатели и их представители – давайте жить и трудиться дружно, совместно решая существующие проблемы и не создавая друг другу новых.