



Позиция

18 февраля
2022 года
пятница
№ 3 (1414)

Официальное печатное издание Сахалинского областного союза организаций профсоюзов

Заур Галеев вступил в должность председателя Координационного совета профсоюзных организаций Холмского городского округа



Председатель Сахалинского областного союза организаций профсоюзов **Александр Кознов** и заместитель председателя Союза **Яков Максимов** 3 февраля провели рабочее совещание с представителями Координационного совета профсоюзных организаций Холмского городского округа.

В ходе совещания профсоюзным лидерам муниципального образования был представлен новый председатель территориального Координационного совета - единогласным решением членов Президиума регионального профобъединения им назначен **Заур Галеев**, председатель первичной профсоюзной организации обособленного подразделения «Сахалинский Западный Морской Порт» совместного предприятия ООО «Сахалин-Шельф-Сервис», член Совета Союза. На этом посту он сменил **Наталью Жгенти**, покинувшую ответственный пост по собственному желанию.

Отметим, что за время работы Натальи Жгенти в должности председателя Координационного совета профсоюзных организаций в Холмском городском округе налажено

устойчивое и результативное взаимодействие с социальными партнерами - органами власти и объединением работодателей. В районе заключено территориальное трехстороннее соглашение, на постоянной основе действует комиссия по регулированию социально-трудовых отношений. По итогам работы в 2020 году Наталья Михайловна вошла в число лучших председателей профсоюзных Координационных советов Сахалинской области, победив в конкурсе, организованном Союзом.

«Благодарим вас за труд, профессионализм и настойчивость при выполнении поставленных задач, за вашу отзывчивость и верность выбранному пути, за активное участие в деле продвижения стандартов достойного труда как на уровне Холмского городского комитета профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания России, так и в должности председателя Координационного совета профсоюзных организаций в муниципальном образовании!»

Мы высоко ценим ваш богатый опыт работы, знания и стремления,

направленные на защиту социально-трудовых прав членов профсоюза, ваше искреннее желание помочь людям, быть полезной и нужной словом и делом коллективу своей организации, своему району, Сахалинской области!

Вы совершенно по праву удостоены высоких наград Федерации Независимых Профсоюзов России, Центрального Комитета Общероссийского Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания, обкома Профсоюза, Сахалинского областного союза организаций профсоюзов, и являетесь ярким примером любви, уважения и преданности нашему общему профсоюзному делу». - отметил в своем обращении к Наталье Михайловне Александр Кознов.

«Все слова, сказанные сегодня вами, Александр Сергеевич, в равной степени должны быть адресованы каждому из вас, уважаемые коллеги, члены Координационного совета. Без вас, вашей помощи, поддержки и ежедневной активной работы не было бы достигнуто ни одной победы, которыми мы все вместе по праву гордимся. Передавая руководство Координационным советом Зауру Галееву, зная его профессиональные и личные, человеческие качества, я нисколько не сомневаюсь в том, что наше общее профсоюзное дело бу-

дет успешно продолжено». - сказала Наталья Жгенти.

«Для меня большая честь и ответственность возглавить Координационный совет. Знаю, что предстоит очень многое сделать - уже сегодня есть планы по работе на ряде важнейших профсоюзных направлений. Нисколько не сомневаюсь, что при поддержке Натальи Михайловны, областного союза организаций профсоюзов и каждого из профсоюзных лидеров Холмского городского округа у нас всё обязательно получится». - поделился своим мнением Заур Галеев.

В течение полуторачасовой беседы с председателями первичных профсоюзных организаций, действующих на предприятиях муниципального образования, были обсуждены темы профсоюзного взаимодействия, организации информационной работы, правозащитной деятельности, работы с молодежью, озвучены актуальные проблемы, с которыми сталкиваются профсоюзы на своем уровне. Участниками совещания акцентировано внимание на необходимости и важности проведения совместных действий, направленных на соблюдение и восстановление прав членов профсоюзных организаций.

Александр Кознов и Яков Максимов подробно рассказали о порядке и нюансах выстраивания диалога с работодателями при проведении коллективных переговоров и решении актуальных профсоюзных задач, о результатах профсоюзной работы на региональном уровне, о заключенных соглашениях, законодательных инициативах Союза, направленных на совершенствование действующего трудового законодательства, и планах на ближайшее время.

Практика выездных рабочих совещаний с представителями профсоюзных организаций в муниципальных образованиях, а также проведения информационных, обучающих семинаров в районах Сахалинской области в течение текущего года будет продолжена.



Сахалинский областной союз организаций профсоюзов и Областной центр по профилактике и борьбе со СПИДом заключили соглашение о взаимодействии

Сахалинский областной союз организаций профсоюзов и ГБУЗ «Сахалинский областной центр по профилактике и борьбе со СПИДом» заключили соглашение о взаимодействии. Подписи под важным для региона актом социального партнерства поставили председатель профобъединения **Александр Кознов** и главный врач ГБУЗ «Центр СПИД» **Елена Ломакина**.

Стороны выразили взаимную уверенность, что соглашение позволит медицинскому учреждению и профсоюзным организациям Сахалинской области эффективно взаимодейство-

вать по вопросам проведения мероприятий по профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочих местах и недопущению дискриминации и стигматизации в трудовых коллективах лиц, живущих с ВИЧ-инфекцией, путем использования имеющихся правовых, организационных и информационных ресурсов в планировании и реализации совместных мероприятий.

Взаимодействие и обмен информацией в рамках настоящего соглашения будут направлены, главным образом, на повышение уровня информированности и грамотности работников по вопросам ВИЧ/СПИДа, мотивиро-

вание работников к прохождению тестирования на ВИЧ-инфекцию, а также защиту права на труд работников, живущих с ВИЧ-инфекцией.

- Нам важно, чтобы работники - члены профсоюзов получали всестороннюю информацию на эту актуальную тему, чтобы они берегли свое здоровье, полноценно трудились и не сомневались в том, что профсоюз, если потребуется, всегда и при любых обстоятельствах встанет на их защиту. Надеюсь, что при активном сотрудничестве и взаимодействии в рамках заключенного соглашения совместными усилиями получится ре-



шить все стоящие перед нами задачи, - отметил в ходе церемонии подписания соглашения председатель Сахалинского областного союза организаций профсоюзов Александр Кознов.

Руководители предприятий будут обязаны учитывать мелкие травмы сотрудников

С 1 марта текущего года работодатель должен будет выяснять, откуда у его подчиненного синяк или царапина.

С первого дня весны заработают утвержденные министерством труда и соцзащиты рекомендации по учету мелких травм сотрудников предприятий и организаций.

В этих рекомендациях ссадина, синяк или царапина официально именуется микроповреждениями. И с марта этого года начальство обязано будет не только посчитать синяки и ссадины своих работников, но еще и выяснить, по каким причинам они появились и какие события привели к возникновению у подчиненного царапин. Министерство четко расписало, что считается микроповреждениями. Это ссадины, кровоподтеки, ушибы мягких тканей, поверхностные раны и «другие повреждения».

Так что на заметку начальству придется взять, как сказано в документе, мелкие травмы, «полученные работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя или его представителя».

Уточним - речь идет только о тех действиях, которые, как выражаются юристы, были «правомерными в обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, не повлекшие расстройства здоровья или наступление временной нетрудоспособности». Так сказано в приказе № 632н Минтруда России. Кстати, подобный приказ появился еще осенью прошлого года.

Что нужно сделать сотруднику, чтобы его царапина или ушиб были замечены и учтены? В приказе сказано, что основанием для регистрации микроповреждения работника и рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к его возникновению, должно стать обращение самого пострадавшего. Причем заявить о травме он должен любому начальнику - непосредственному или вышестоящему руководителю, самому работодателю или любому его представителю.

Понятно, что начальникам и без

этого хватает проблем и забот, а тут на синяк придется обращать внимание. Но ничего сверхвозможного министерство не требует. Учет таких небольших ран у сотрудника - это вообще-то общемировая практика, если, конечно, речь идет о цивилизованной стране и нормальном, законном производстве.

С другой стороны, требование заметить ушиб - в какой-то мере начальный этап профилактики более серьезных травм на производстве, которые могут и регулярно доставляют массу неприятностей как самому работодателю, так и его работнику. И если первый рискует больше деньгами и репутацией, второй - здоровьем, а в самом плохом варианте - жизнью.

Что должен сделать непосредственно сам работодатель в соответствии с утвержденными Минтрудом России рекомендациями?

Министерство рекомендует работодателю утвердить локальным нормативным актом порядок учета микроповреждений своих работников. Кроме этого он обязан будет организовать ознакомление нижестоящих руководителей подразделений с тем, как будет выглядеть порядок учета ран и ссадин. Ну а потом руководитель предприятия должен найти способ проинформировать непосредственно работников, что им надо де-

лать, если они травмированы.

Основанием для регистрации микроповреждения работника должно стать его обращение

Наконец, руководитель предприятия должен организовать «рассмотрение обстоятельств, выявление причин, приводящих к микроповреждениям (микроповреждениям) работников». Результаты рассмотрения - почему у сотрудника появился синяк - начальник должен отразить в специальной справке. Такие справки или специальные бланки обязаны лежать в свободном доступе. Чтобы человек не ходил и не просил выдать ему бланк. Сообщить по форме о царапинах должно быть возможно и в электронном виде. Еще момент - работодатель обязан завести специальный журнал, где должны регистрироваться все официально заявленные мелкие травмы. У такого журнала обязательно быть определенное место, где он должен находиться, и срок, в течение которого журнал хранится. Кстати, срок хранения определен и для самой справки о мелкой травме.

Рекомендованный министерством срок хранения справки и журнала должен составлять не менее года.

По материалам «Российской газеты»

Создатели Трудового кодекса рассказали о перспективах совершенствования трудового законодательства

1 февраля в пресс-центре МИЦ «Известия» прошла пресс-конференция, приуроченная к 20-летию Трудового кодекса РФ. Ее спикерами стали непосредственные авторы кодекса, введенного в действие с 1 февраля 2002 года (вместо Кодекса законов о труде РСФСР от 1971 года) как регулятора трудовых отношений между работодателем и работником в новых экономических условиях: **Михаил Шмаков**, Председатель Федерации Независимых Профсоюзов России; **Андрей Исаев**, зам. председателя ФНПР; **Александр Шохин**, президент Российского союза промышленников и предпринимателей. Также в мероприятии принял участие **Андрей Пудов**, статс-секретарь - заместитель Министра труда и социальной защиты РФ.

Участники пресс-конференции рассказали, как проходил переговорный процесс при принятии Трудового кодекса, когда в 2001 году профсоюзами (ФНПР), работодателями (РСПП), правительством и депутатами Госдумы были вынесены на обсуждение 8 вариантов документа. В результате победил профсоюзный проект.

В ходе мероприятия они также обсудили: насколько действующий ТК РФ учитывает интересы всех сторон трудовых отношений, ожидаются ли новые поправки в ТК РФ и каковы перспективы России в целом.

Накопленный опыт совместной работы, как подчеркнули все спикеры, важен для дальнейшего развития социального партнерства, эффективного взаимодействия Российской трехсторонней комиссии, постоянного совершенствования трудового законодательства.

«Трудовой кодекс сегодня в отличие от многих действующих законодательных актов является «живым» до-

кументом с актуальными поправками, таким он будет и завтра... Если говорить об изменениях, которые нужно вводить в ТК сейчас, спустя 20 лет, могу сказать, что все время появляются новые профессии, новые сектора экономики. И сейчас самым востребованным, развивающимся сектором является платформенная занятость. Также идет развитие индивидуального предпринимательства и самозанятости. Эти сферы трудоустройства сегодня недостаточно отражены в Трудовом кодексе, и люди остаются не защищенными...», - отметил Михаил Шмаков. Он подчеркнул необходимость поиска юридических выходов из сложившейся ситуации и наделения работников в новых формах занятости всеми социальными гарантиями.

По мнению Андрея Исаева, при работе над трудовым законодательством необходимо прежде всего «быть на стороне работника как наименее защищенной стороны», но при этом учитывать законные интересы работодателя. Именно поиск компромисса между работниками и работодателями, позволивший найти необходимый консенсус в работе над Трудовым кодексом, «стал нашим постоянным стилем работы над социально-трудовыми документами», подчеркнул он.

Александр Шохин также обратил внимание на живость кодекса, на постоянный поиск компромисса между социальными партнерами, прежде всего, потому что «он не устраивает ни одну из сторон и это хорошо». Он указал на стремление работодателей «усилить договорные начала как в трудовых, так и коллективных договорах, переносить вопросы с уровня законодательного регулирования на уровень договорных отношений».

По мнению Андрея Пудова, с помощью Трудового кодекса в стране идет «плановое, эволюционное преобразование социально-трудовых отношений». Официально зарегистрировано 50 млн. трудовых договоров, гарантирующих зарплаты и иные выплаты наемным работникам. По данным Минтруда, если три года назад насчитывалось около 50 тысяч работающих «на удаленке», то теперь уже 3 млн. таких работников, а в будущем ожидается до 6 млн. Ведется работа по защите их трудовых прав, по регулированию платформенной занятости, расширению надзорных полномочий Роструда, включая контроль реализации отраслевых тарифных соглашений.

На пресс-конференции были даны подробные ответы на вопросы представителей центральных СМИ, касающиеся совершенствования трудового законодательства, особенностей работы Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, выполнения поручений Президента РФ, данных в связи с трагедией на шахте «Листвяжная», а также предстоящего объединения Пенсионного фонда РФ и Фонда социального страхования.

По материалам Департамента Аппарата ФНПР по связям с общественностью, молодежной политике и развитию профсоюзного движения

P.S. Отметим, что в настоящее время Сахалинский областной союз организаций профсоюзов выступает с рядом инициатив, направленных на совершенствование трудового законодательства.

Речь идет, в первую очередь, об актуализации статьи 48 Трудового

кодекса РФ в части определения критериев мотивированности отказа работодателей от присоединения к соглашениям.

Кроме того, Союз предлагает дополнить статью 133 ТК РФ «Установление минимального размера оплаты труда» абзацем следующего содержания: «В регионах, где размер прожиточного минимума трудоспособного населения превышает величину прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного на федеральном уровне, минимальный размер оплаты труда, без учета применения районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы, не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения, утвержденного в данном субъекте Российской Федерации».

Помимо этого, в целях совершенствования дополнительных гарантий для молодых работников, осуществляющих трудовую деятельность в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предлагается дополнить статью 318 Трудового кодекса следующей формулировкой: «Работодатель вправе сократить работника в возрасте до 35 лет в течение трех лет с момента его трудоустройства».

Уважаемые члены профсоюзных организаций Сахалинской области!

Если у Вас есть свои актуальные предложения, направленные на совершенствование трудового законодательства, расскажите нам о них по телефону (4242) 72-72-29 или по электронной почте sakhprof.press@mail.ru.