

ВСЕРОССИЙСКАЯ ОБЩЕСТВЕННО-ПОЛИТИЧЕСКАЯ ГАЗЕТА

РАБОЧАЯ



СОХРАНИ ЗДОРОВЬЕ
И ЖИЗНЬ!

**СКАЖИ
ОХРАНЕ
ТРУДА**

**ДА
!**

28 АПРЕЛЯ -
ВСЕМИРНЫЙ ДЕНЬ
ОХРАНЫ ТРУДА

ТРУДОВОЙ КОДЕКС XXI ВЕКА

10 декабря 2023 года исполнилось 105 лет со дня введения в действие первого советского Кодекса законов о труде — КЗоТ РСФСР 1918 года. Этот кодекс стал колоссальным прорывом в обеспечении прав трудящихся не только в нашей стране, но и в масштабах всей планеты. А сегодня фракция КПРФ в Госдуме разрабатывает новый Трудовой кодекс, призванный защитить права российских трудящихся в XXI веке.

Юрий АФОНИН, первый заместитель Председателя ЦК КПРФ, депутат Государственной Думы РФ



ПОЧЕМУ ПРОГРЕСС МОЖЕТ УВЕЛИЧИВАТЬ НИШЕТУ?

Всё время, которое существует человеческая цивилизация, человек трудится, а человеческая мысль бьётся над тем, чтобы сделать труд более производительным. Но жадность эксплуататорских классов много раз в истории приводила к парадоксальному результату: несмотря на рост производительности труда, уровень жизни трудящихся не рос, а падал. И это характерно не только для рабовладельческой и феодальной формаций, но и для капитализма, вопреки сказкам его апологетов.

Самым ярким историческим примером такого рода служат первые столетия промышленной революции: с середины XVIII по середину XIX века. В этот период производительные силы общества быстро развивались. Были созданы механическая прядильная машина и механический ткацкий станок. Была изобретена и широко внедрена в производство по-настоящему эффективная паровая машина Уатта, ставшая механическим «сердцем»

десятков тысяч заводов и фабрик. На морях появились пароходы. Наиболее развитые страны покрылись сетью железных дорог, по которым побежали паровозы. Но что это дало трудящимся этих стран?

В 1845 году вышла книга молодого Фридриха Энгельса «Положение рабочего класса в Англии», в которой он на большом фактическом материале показал: за целое столетие промышленной революции положение трудящихся самой богатой страны тогдашнего мира ухудшилось! Рабочий 1840-х годов жил даже беднее и гораздо более жестоко изнурялся трудом, чем его предки — английские крестьяне и ремесленники веком ранее. Он работал по 14–16 часов, но нищенская заработная плата не позволяла ему кормить своих детей до совершеннолетия и вынуждала отдавать их на фабрику уже в возрасте 8–9 лет. Конечно, в результате эти дети вырастали слабыми и больными.

Рабочие жили в очень тесно застроенных кварталах с немощёными ули-

цами, усеянными отбросами и зловонными лужами. Даже многодетная рабочая семья ютилась, как правило, в одной съёмной комнате, зачастую в подвале или на чердаке. Каждый капиталистический кризис лишал работы значительную часть трудящихся, заставляя питаться картофельной шелухой и овощными очистками, а порой — просто умирать от голода.

Используя демографическую статистику, Энгельс показал: в промышленных городах Англии смертность стала выше, чем она была 80–100 лет назад, когда эти города ещё не были индустриальными центрами. И это невзирая на целый век развития медицины!

Трудовых и социальных прав у рабочих фактически не было. Цеха заводов и фабрик почти не имели вентиляции, в их воздухе постоянно висела опасная для здоровья производственная пыль. Беременные работницы трудились практически до самого момента родов, а возвращались на фабрику уже через 3–4 дня после разрешения от бремени, так как боялись потерять работу. Покалеченного или состарившегося рабочего бросали на произвол судьбы.

КТО «ОБРАЗУМИЛ» КАПИТАЛИЗМ?

Что интересно, современные западные исследователи вынуждены признавать правоту Фридриха Энгельса. Однако сторонники капитализма твердят, что с середины XIX века уровень жизни рабочих постепенно начал расти. Капитализм как бы «образумился».

Однако они забывают указать, что капиталисты и буржуазное государство «образумились» не сами по себе, а под воздействием рабочего и коммунистического движения. Трудящимся пришлось «выгрызать», с боем выбивать свои права. Но вплоть до Великой Октябрьской социалистической революции уступки капиталистов трудящимся оставались весьма ограниченными. Буржуазное государство, как правило, предпочитало расстрелять ещё одну рабочую демонстрацию, чем серьёзно улучшать положение





ние рабочих. Поэтому и в начале XX века жизнь большинства рабочих по всему миру весьма напоминала ту, что описал молодой Энгельс.

Лишь победа социалистической революции в России позволила совершить настоящий прорыв в обеспечении прав трудящихся. Соответствующие законодательные акты Советская власть начала принимать буквально с первых дней своего существования. Обобщило и увенчало эту работу введение в действие первого советского Кодекса законов о труде 10 декабря 1918 года.

Приведу лишь важнейшие положения этого Кодекса: было закреплено право каждого человека на труд; устанавливалось, что продолжительность нормального рабочего времени не может превышать восьми дневных или семи ночных часов; для работников до 18 лет и в отраслях труда, особо тяжких и неблагоприятных для здоровья, устанавливался рабочий день в 6 часов; сверхурочные работы допускались лишь в небольшом числе исключительных случаев; устанавливался перерыв в работе для отдыха и принятия пищи длительностью от 0,5 до 2 часов (тот самый теперь привычный нам «обеденный перерыв»); для женщин и несовершеннолетних запрещался ночной труд; вводился месячный оплачиваемый отпуск, также предусматривалось санаторное и курортное лечение трудящихся; подтверждался ранее установленный отдельным декретом отпуск по беременности и родам; работники отныне

должны были получать оплату за простой, возникшие не по их вине; устанавливалась оплата времени болезни; размер заработной платы определялся тарифами, вырабатываемыми для каждого рода труда государством и профсоюзами, что исключило произвол работодателя в установлении зарплаты; выдача заработной платы отныне должна была производиться не реже, чем 2 раза в месяц; установление норм выработки для каждой профессии и отдельных групп и категорий трудящихся стало производиться расценочными комиссиями при соответствующих профессиональных организациях; для контроля над выполнением этих требований создавалась инспекция труда, инспекторы которой должны были избираться советами профессиональных союзов.

Следует отметить, что КЗоТ 1918 года вообще закреплял за профсоюзами и другими формами самоорганизации и самоуправления трудящихся (фабрично-заводскими и тому подобными комитетами) самую активную роль в регулировании трудовых отношений. Это выглядит исключительно современно.

Поражает воображение, что большевики пошли на установление такого колоссального объёма социальных гарантий в государстве, которое в это время подвергалось интервенции более чем десятка иностранных держав и нападением прикормленных интервентами белогвардейских полчищ и армий окраинных националистов.

Очевидно, что сегодня законы о

труде практически всех стран мира во многом копируют нормы КЗоТа РСФСР 1918 года. По сути, всё современное трудовое законодательство вышло из этого эпохального по значению кодекса. Конечно, это стало возможным прежде всего потому, что в течение 70 лет СССР, а затем и мощный социалистический лагерь, самим фактом своего существования заставлял капиталистов всего мира идти на всё более широкие уступки рабочим. В результате буржуазным государствам постепенно пришлось перенести в своё законодательство советские по происхождению трудовые нормы.

ТРУДОВОЙ КОДЕКС ДЛЯ ТРУДЯЩИХСЯ XXI ВЕКА

История учит нас, что временный общественный регресс вполне возможен. Начало ему положило разрушение СССР и возглавляемого им социалистического содружества. Капиталисты всего мира решили, что пришёл удобный момент для того, чтобы отобрать назад завоевания трудящихся.

Перед огромной массой людей во весь рост вновь встаёт угроза нарастающей нищеты на фоне технического прогресса и быстрого развития производительных сил. Не допустить катастрофического падения уровня жизни трудящихся становится важнейшей задачей коммунистов всего мира, в том числе и в России.

И пока социализм ещё не победил, коммунисты считают своим долгом постараться максимально защитить права трудящихся перед лицом новых угроз. Одним из важнейших шагов в этом направлении стала разработка нового Трудового кодекса. Инициатором этой работы выступил лидер КПРФ — Геннадий Андреевич Зюганов.

В созданной нами рабочей группе по подготовке проекта Трудового кодекса — видные учёные-правоведы и практикующие юристы, представители профсоюзов и трудовых коллективов, депутаты всех уровней. В ближайшее время разработка кодекса будет завершена, и он будет внесён на рассмотрение российского парламента.



Одна из важнейших особенностей нового кодекса — это именно пристальное внимание к нестандартным формам занятости, которые всё более широко распространяются, но почти не регулируются действующим трудовым законодательством. Это дистанционная занятость, «платформенная» занятость, работа по гражданско-правовым договорам, надомный труд, самозанятость, лизинговый труд. Сейчас права трудящихся с нестандартными формами занятости почти не защищены. Новый Трудовой кодекс определит понятие «нестандартная форма занятости» и установит надёжную защиту прав работников, занятых таким образом.

Кроме того, конечно, наш Трудовой кодекс значительно улучшит и положение трудящихся, работающих в рамках традиционных форм занятости. Речь идёт о восстановлении объёма трудовых и социальных гарантий, сравнимых с тем, которые трудящиеся имели в СССР. Вот ряд примеров, как новый кодекс защитит права работников.

Будет установлено, что окладная часть зарплаты должна составлять минимум 85%. Ведь нынешняя система, когда компенсационные и стимулирующие выплаты могут составлять большую часть зарплаты, создаёт безграничные возможности для произвола администрации. «Посадить на голый оклад» — наказание за любую нелояльность работника, будь то отказ от неоплачиваемой сверхурочной работы или «неправильные» политические взгляды. С этим нужно покончить.

Будет наведён порядок с базовыми должностными окладами. В 2011 году

в России были ликвидированы единые тарифные сетки, однако новая система базовых должностных окладов не даёт работникам гарантий достойной оплаты труда. Установление базовых окладов и базовых ставок стало не обязанностью, а лишь правом правительства. Затем базовые должностные оклады стали назначать муниципальные власти. В результате во многих регионах базовые оклады стали ниже МРОТ. Конкретные размеры окладов зачастую устанавливаются по желанию самого предприятия или учреждения. Чтобы покончить с неразберихой и произволом, будет разработана единая система окладов, надбавок и выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Новый Трудовой кодекс дополнительно защитит право на труд беременных женщин, одиноких матерей и отцов, людей предпенсионного возраста, инвалидов. Сейчас этот вопрос решается путём установления квот. Но эти нормы не работают. К примеру, работодателю проще формально принять несколько инвалидов и платить им «минималку» с условием, что они не будут ходить на работу, чем обустроить рабочие места для инвалидов и платить им нормальные деньги за их труд. Эта проблема будет решена налоговыми льготами и дотациями.

Одна из главных угроз трудящимся сейчас — это увольнения, в том числе по сокращению штатов. При этом в нынешнем кодексе даже нет ясного правового определения, что такое «сокращение штата», однако в нём фигурирует целый ряд статей, позволяющих увольнять работников на этом

основании. Новый кодекс чётко определит понятие «сокращение штата или численности работников». Будут установлены дополнительные гарантии для работников. Сейчас работодатель, предлагая подлежащему сокращению работнику вакантные должности, может отказать ему в занятии любой из них под предлогом, что работник не отвечает неким требованиям. Новый кодекс установит, что при сокращении штатов работодатель не только обязан предложить работнику вакантную должность, но и, при условии согласия работника, не имеет права отказать ему в занятии этой должности.

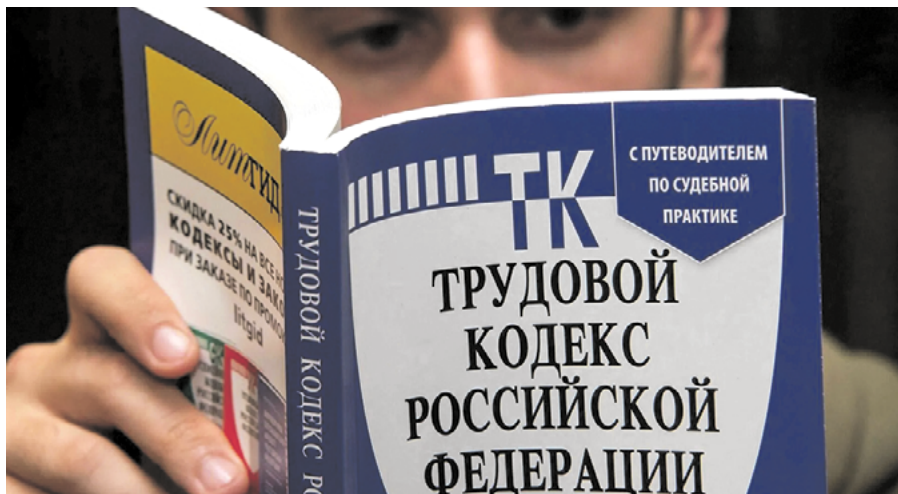
Острейшая проблема сегодняшнего дня — это то, что зарплаты трудящихся пожираются ростом цен. Новый Трудовой кодекс введёт индексацию заработной платы не менее чем на уровень инфляции.

Новым кодексом будет решён вопрос о первом рабочем месте: молодым специалистам оно будет гарантировано.

Наш Трудовой кодекс резко расширит полномочия профсоюзов. Профсоюзы должны стать одной из главных сил российского общества.

Сегодня из-за жёсткого санкционного давления российская экономика столкнулась со множеством трудностей. В ряде случаев руководству предприятий приходится принимать такие решения, как сокращение численности работников, снижение размера зарплаты, введение простоев, сокращение рабочего дня и рабочей недели, признание организации банкротом. Новый кодекс устанавливает, что все эти вопросы не могут решаться без участия представителей работников и профсоюзов. Это позволит максимально защитить интересы трудящихся даже в самых непростых ситуациях.

«Капитал беспощаден по отношению к здоровью и жизни рабочего всюду, где общество не принуждает его к другому отношению». Трудящиеся XXI века уже ощутили правоту этих слов Карла Маркса. Коммунисты сегодня становятся во главе общественных сил, которые должны принудить капитал к уважительному отношению к трудящимся. А в перспективе — обеспечить давно назревший переход и России, и мира к социалистическому обществу.



ЧТО СТОИТ ЗА МОДНЫМ БРЕНДОМ «ВАЙЛДБЕРРИЗ»?

О том, что представляет собой работа в структуре такого широко известного бренда, как «Вайлдберриз» (Wildberries), нам рассказала в своём интервью Людмила Цареградская. Она является освобождённым председателем первичной профсоюзной организации, созданной работниками складского комплекса ООО «ВБ Невинномысск» в городе Невинномысск Ставропольского края.

Людмила ЦАРЕГРАДСКАЯ, _____
председатель первичной профсоюзной организации ООО «ВБ Невинномысск»

Вёл беседу Сергей БЕРЕЗОВ _____



— Чем Вы занимались до того, как устроились в компанию «Вайлдберриз»?

— В течение своей трудовой деятельности я работала на нескольких предприятиях. Последние 30

лет работала на химическом комбинате ОАО «Невинномысский Азот» в должностях от аппаратчика до руководителя разных уровней. А также руководила общественными организациями комбината — работала секретарём комитета комсомола предприятия, а впоследствии была одной из создателей и председателем независимого профсоюза предприятия — первичной профсоюзной организации «Защита Труда».

— Какие впечатления у Вас от работы на складе?

— С самого начала у меня появилось два противоречивых чувства. С одной

стороны, мне очень понравилось, что на складе работает в основном молодёжь. Все трудятся активно, с азартом. Своя определённая «движуха». Отношения между работниками доброжелательные. Подсказывают и помогают друг другу. Подкупают сразу свободный график, а также возможность работать по сдельно-премиальной системе оплаты труда. Но, с другой стороны, возникает чувство беспокойства в связи с явными нарушениями норм трудового законодательства, охраны труда и пожарной безопасности.

— Расскажите в общих словах о своём предприятии. В чем заключалась Ваша работа на складе?

— Склад является самостоятельным предприятием, оказывающим услуги маркетплейсу ООО «Вайлдберриз». Складской комплекс представляет собой огромный ангар площадью в несколько гектар. Рядом строится ещё два складских корпуса. Таких складов на

территории нашей страны большое количество.

Трудоустройство работников на нашем предприятии официально по трудовому договору. В данный момент на складе трудится около трёх тысяч человек. Заявлено было, что при выходе на полную мощность здесь будет работать порядка 5000 человек. Основная часть работников оформлена кладовщиками. Но на самом деле они просто рабочие склада. Занимаются сборкой, сортировкой, упаковкой, приёмкой и прочими работами.

— А что именно Вас беспокоило в плане обеспечения норм охраны труда?

— В первый же день, когда я вышла на смену, увидела, как на складе проводятся сварочные работы. Я как бывший работник химкомбината хорошо понимаю, что такое пожарная безопасность, и была, конечно, неприятно удивлена. Не буду останавливаться на подробностях, но меня учили совсем иному отношению к организации потенциально опасных работ.

Сразу спросила: «Куда бежать, если что-то загорится?», и получила ответ, что «если что случится, будут ворота открываться». А если случилось бы? Если бы человек 500 разом рвануло спастись в одни ворота? Да ещё и не знаешь, в какую сторону бежать, склад огромный. Никаких огнетушителей и схем эвакуации там не было, и никто ни о чем новичков не инструктировал. Просто говорили: «Будете нарушать технику безопасности — будем штрафовать». Но письменно никаких инструкций не было и обучения — тоже.

— А кто руководит деятельностью склада?

— Трудовой коллектив не проинформирован о руководителях и администрации склада. Все вопросы, связанные с трудовой деятельностью, можно задать только либо в разделе «Поддержка» в личном кабинете мобильного приложения «WB Job», либо направив почтовым отправлением с курьером на официальный адрес регистрации компании, по которому расположен один из пунктов выдачи заказов в нашем городе.

Руководство непосредственно работами на складе осуществляют так называемые «старшие». Совсем недавно некоторые «старшие» стали носить на груди бейджи с указанием фамилии, имени и отчества. До этого никто не знал, кто они и как их на самом деле звать. Но приказов о назначении этих «старших» руководителями работ в отделах склада никто из рядовых работников не видел.

— *Каковы условия труда на предприятии?*

— В трудовом договоре чётко написано, что работник должен работать по графику два через два с 9.00 до 21.00. Но во всех рекламках и в отделе персонала при трудоустройстве всем сообщают, что сотрудник работает по собственному удобному ему графику. Так выгодно именно работодателю. Он не платит надбавку за работу в ночное время (20%). А работники с удовольствием работают в свободном графике и молчат по поводу доплаты.

Спецодежду выдают в фирменном стиле. Но качество её вызывает множество нареканий. Зимой ноги на бетоне ужасно мёрзнут в летних «фирменных тапочках». Работники постоянно простывали. Нательное бельё, даже майки, под униформу категорически не разрешали надевать, якобы регламент фирмы не позволял. Потом разрешили, но потребовали, чтобы оно было обязательно черного цвета и с вышитым логотипом «Wildberries». До смешного доходило: люди этой вышивкой занимались целую неделю. Кто сам вышивал, кто бегал по ателье.

Важно отметить, что за выдачу спецодежды с работника сразу списывают в электронной системе около 2000 рублей: то есть ты ещё к работе не приступил, а уже работодателю должен, отработывай.

— *А иначе, без спецодежды, к работе не допускали?*

— Конечно же нет. Заносить в помещение склада ничего нельзя. С собой можно брать только свой пропуск на верёвочке, очки, если они нужны, и индивидуальный канцелярский нож — он нужен для работы, для разрезания упаковки. Мобильный телефон разрешён только кнопочный, без фотокамеры.

Внутри две проходные, в двух раздевалках — для мужчин и для женщин.



При проходе все обязаны раздеться до нижнего белья как на выходе, так и на входе. Чтобы приложить электронный пропуск и пройти через турникет, приходится стоять в таком «голом» виде в очереди. Так как на складе гибкий график, в любое время люди приходят и уходят, то очередь из сотрудников в неглиже скапливается постоянно. Женщины стоят так, в трусах и бюстгалтере, не просто на виду друг у друга, а ещё и под видеокameraми. Кроме того, необходимо ещё пройти и «фейсконтроль» перед специальным оборудованием.

Поначалу шкафчиков в раздевалках катастрофически не хватало. Было их всего примерно около тридцати на более чем тысячу работников. Естественно, шкафчики не закрывались, и было воровство. В пакете свои вещи куда-нибудь сунешь, в угол какой-нибудь, и идёшь работать.

Правда, в июле прошлого года открылись новые раздевалки со шкафчиками, оборудованными электронными замками: в мужском и женском буфере по 600 шкафчиков. Но вместе с ними появились и новые проблемы. Периодически элек-

тронные замки открываются самопроизвольно, и доступ к вещам становится свободным для всех. В других случаях наоборот — замок не желает отпираться, когда это необходимо, и работник вынужден искать ответственных и просить разблокировать шкафчик.

А вот душевых и умывальников как не было, так и нет.

— *В чем же состояли основные нарушения трудовых отношений, о которых Вы упомянули в самом начале?*

— Трудовой договор работнику на подпись предоставляли в одном экземпляре. На руки второй экземпляр не выдавали. Текст трудового договора составлен с большим количеством нарушений норм законодательства РФ. Работников не знакомили с внутренними локальными актами работодателя (с должностной инструкцией, инструкциями по охране труда, с положением об оплате труда и премирования работников и т.д.). Не проводилось никакого обучения по охране труда, оказанию первой помощи пострадавшему, по пожарной безопасности. Не было даже



огнетушителей. Не было медицинских аптечек. А фельдшерского здравпункта нет и сейчас. Душевых нет даже для самопомощи в случае попадания на тело агрессивных химических веществ. Не было питьевой воды (пили в туалете с ладошки).

На складе создана имитация отопления и вентиляции. Зимой очень холодно, летом невыносимо жарко. Нет производственного контроля за условиями труда в помещении склада. Не все рабочие места имеют достаточное освещение... Перечислять можно долго.

А самое интересное — это никому из рабочих непонятная система удержаний из заработной платы. Между собой работники эти удержания называют «штрафами».

— А за что начисляют эти «штрафы»?
— Как я уже упоминала, начисление заработной платы производится по сдельно-премиальной системе. Но подробные правила начисления, которые должны быть указаны в «Положении об оплате труда работников склада», разработанном конкретно для нашего предприятия, остаются недоступными и неизвестными работникам. Никто из работников не знает, за что производятся списания. Они как только не называются. Часто это «разделение ответственности» по штрих-коду. То есть, сотрудник принял участие в сборке какого-то товара, а он вернулся от покупа-

теля из-за брака или потерялся. Не разбираются, что это за брак или на каком этапе товар пропал, а всех, кто товар сортировал, упаковал и так далее, всех, кто касался этого товара, штрафуют. Это и называется «разделение ответственности». Причём никаких договоров о коллективной материальной ответственности никто из сотрудников не подписывал. Конечно, люди этим недовольны и задаются вопросами: «За что списали? С кем решать эти вопросы?»

Одна сотрудница жаловалась, что с неё списали сто тысяч рублей за... «попытку поджога склада». Конечно, никакой попытки не было, но, тем не менее, на неё наложили огромный штраф и уволили. А в конце мая на складе как из рога изобилия «сыпались» штрафы по 50000 рублей, целая серия была таких штрафов. Но не каждый, кто их получил, стал бороться с этим произволом. Некоторые просто отработывали 2-3 месяца бесплатно, чтобы перекрыть искусственные «долги». В декабре 2023 года большое количество работников обнаружили у себя штрафы в 100-150 тысяч рублей.

Работникам предоставлена единственная возможность узнать о начислении заработной платы посредством использования личного кабинета в мобильном приложении «WB Job» (так называемый информационный ресурс), где в разделе «Финансы» отображаются данные о начислениях заработной платы и некие цифры с минусом. При этом

работников никто не обучал и не знакомил с Инструкцией «по использованию информационного ресурса, предоставляющего доступ к информационной системе для распоряжения заработной платой посредством ПРИЛОЖЕНИЯ или на информационном электронном ресурсе в сети Интернет» (п. 5.9. новой редакции трудовых договоров).

Документально разобраться, за что и каким образом списывается начисленная заработная плата, невозможно. Приказы об удержаниях (списаниях) из заработной платы, а также письменные разъяснения обоснования и порядка исчисления этих удержаний (списаний) не издаются.

Работникам неизвестно содержание Локального нормативного акта ООО «ВБ Невинномысск» с перечнем расценок (тарифов), устанавливающего порядок начисления и выплаты заработной платы в соответствии со сдельно-премиальной системой оплаты труда на каждом рабочем месте. Расчётные листки, даже по заявлению, работникам не выдаются в нарушение части 1 статьи 136 ТК РФ. Работник лишён информации о том, из чего складывается его очередная заработная плата и об учёте отработанного им рабочего времени.

Периодически в личном кабинете мобильного приложения «WB Job» исчезает информация и изменяются тарифы. Всё, что происходило в разделе «Финансы» на прошлой неделе, посмотреть уже невозможно. Поэтому работники, которые ответственно относятся к своей зарплате, вынуждены делать скриншоты раздела «Финансы» своего личного кабинета в мобильном приложении. Иначе никто и никогда не сможет доказать фактическую сумму заработанных и «украденных» денег.

Отсутствие разработанных технологических инструкций для рабочих мест, что могло бы помочь избежать брака в работе, а также оформить наказание сотрудника в соответствии с нормами законодательства РФ, позволяет вводить в заблуждение не только работников, но и проверяющих. Ни на один запрос контролирующих, надзорных органов, судов, работников предприятия работодателем ООО «ВБ Невинномысск» не были предоставлены внутренние локальные нормативные акты компании, в которых было бы чётко прописана используемая





и достоверная понятная всем система учёта и контроля результатов трудовой деятельности работников.

— Почему Вы создали там профсоюз?

— Причиной создания профсоюза послужили вопиющие нарушения работодателем норм трудового законодательства по отношению к работникам складского комплекса. Защищать свои трудовые права в одиночку достаточно сложно. А некоторые вопросы вообще подлежат только коллективной защите.

9 января 2023 года на складе пришлось создать первичную профсоюзную организацию ООО «ВБ Невинномысска». Организация вошла в состав Территориального объединения организаций профсоюзов города Невинномысска Ставропольского края, которое, в свою очередь, входит в состав Конфедерации труда России (КТР).

На первом этапе работы Первичной профорганизации ООО «ВБ Невинномысска» поставлены две основные задачи: создание безопасных условий труда и приведение порядка выплаты работникам заработной платы в соответствие с законодательством Российской Федерации. Помимо этого, важным направлением своей работы профком первички считает постоянное повышение правовой грамотности работников.

Работодатель сам подтолкнул нас к совершенно новой системе профсоюзного контроля за соблюдением норм трудового законодательства.

Сначала, как и положено, мы пред-

ложили представителю работодателя провести совещания по выработке регламента взаимоотношений и работы в рамках социального партнёрства. Но ответы со стороны работодателя поступили в некорректной форме. Больше встречаться не предлагаем. Мы начали работать напрямую с контролирующими и надзорными органами. Работаем в рамках законодательства и через проверки прокуратуры, Гострудинспекции, МЧС, Роспотребнадзора, СФР, ФНС, МВД, ФСБ и др. Мы не просто пишем жалобы, а конкретно обрабатываем каждое обращение.

Оказалось, что этот метод профсоюзной защиты трудовых прав работников самый эффективный и самый быстрый. Таким методом очень удобно оперативно устранять выявленные нарушения. Ведь делать это обязываем работодателя не мы, а соответствующие органы, с которыми он не может спорить и на постановления которых не может не реагировать.

Вот некоторые результаты этой работы:

ООО «ВБ Невинномысска» оштрафовано Гострудинспекцией на 200 тысяч рублей за сокрытие несчастного случая, а Социальным Фондом России — по 5 тысяч рублей за каждый случай несвоевременной оплаты больничных листов.

На основании жалоб профсоюза проведено 3 выездные прокурорские проверки с участием Гострудинспекции, МЧС, Роспотребнадзора, профсоюза.

По результатам проверок прокуратурой города Невинномысска в адрес ООО «ВБ Невинномысска» направлены

Представления от 7 июля и 14 августа 2023г. с требованием устранить нарушения трудового законодательства в вопросах охраны труда и заработной платы.

7 сентября 2023 г. прокуратурой Невинномысска руководителям ООО «ВБ Невинномысска» вручены ВОСЕМЬ Постановлений о возбуждении производства по делу об административных правонарушениях, предусмотренных КоАП РФ, а также прокуратурой переданы материалы в МВД для проведения расследования по нарушениям в области заработной платы. Готовятся новые иски в суд.

Постепенно меняется очень многое. Недавно обеспечили работников бесплатной питьевой водой, склад оборудовали огнетушителями, появились аптечки, появились нормативные документы по охране труда и пожарной безопасности.

— Сколько у вас работников в профсоюзе?

— Уже несколько сотен. Территориальное объединение организаций профсоюзов нам помогает. В их офисе мы каждый месяц проводим собрания и совещания. Бухгалтерия ведёт расчётно-кассовое обслуживание. Нам оказывается информационная, правовая и техническая помощь. Работаем, что называется, рука об руку.

К нам в профсоюз пришли молодые люди, которые готовы научиться защите трудовых прав на практике. А это очень много значит.

В марте в стране была большая информационная волна, когда пункты выдачи заказов «Вайлдберриз» закрывались, устроили внезапную забастовку. Тогда многие порочные практики компании вскрылись для широкой общественности. Шуму было очень много, и, я считаю, пользы от него тоже было много. Молодцы те, кто выступил тогда, организовал борьбу с произволом компании. А мы в результате подключились ко всем чатам и группам, которые были созданы активистами пунктов выдачи заказов «Вайлдберриз» во всех федеральных округах страны. Благодаря этой ситуации мы теперь в курсе всего, что происходит, и, естественно, сами делимся информацией. Так работники других складов в других регионах уз-



нали, что у нас уже создана профсоюзная организация и есть опыт борьбы за свои права. Мы делились этим опытом и учились у других. Сейчас создано уже несколько первичных профсоюзных организаций, таких же, как наша. А также, благодаря этой забастовке, теперь есть первичная профсоюзная организация ООО «Вайлдберриз», присоединиться к которой имеют возможность работники абсолютно любого склада, где есть активисты. Первичка входит в состав Союза Профсоюзов России.

— Людмила, что бы Вы пожелали читателям газеты, в том числе и тем, кто работает на «Вайлдберриз»?

— Чтобы все помнили: надо себя уважать, ценить своё время, здоровье, свой труд, знать цену своему труду. И не верьте, если кто-то говорит, что невозможно добиваться защиты своих прав, решения своих вопросов — это не так! Всё решаемо. Мы уже видим результаты наших действий: у нас получается, и у других получится. Надо объединяться, работать вместе, сообща.

Тогда можно решать многие вопросы. Только коллективные организованные действия могут изменить ситуацию и заставить работодателя соблюдать нормы трудового законодательства в отношении своих работников.

А всем профсоюзам искренне рекомендую использовать наш метод работы по устранению нарушений: не тратить время на бесполезные переговоры, а одновременно обращаться и к работодателю, и в контролирующие и надзорные органы.

Пожар на складе Wildberries в Санкт-Петербурге начался 13 января 2024 года около семи часов утра. Общая площадь выгоревших помещений составила примерно 70 тысяч квадратных метров. Этот пожар признали самым крупным в истории розничной торговли России.

В настоящее время ведётся следствие, устанавливаются причины и все обстоятельства случившегося. И, судя по масштабам пожара, следствие обещает быть долгим. Подробной информации, ссылаясь на тайну следствия, до сих пор никто не даёт. А руководство компании на тех же основаниях требует от своих сотрудников удалить из смартфонов и не распространять в соцсетях видеозаписи, сделанные с мобильных устройств в первые минуты с момента начала пожара.

Не будем вмешиваться в дела следствия. Но и без следствия совершенно очевидно, что, какими бы ни были причины возгорания, противопожарная безопасность предприятия оказалась не на высоте.

Важнейший вопрос, который должен решаться ещё даже до прибытия пожарных — это эвакуация сотрудников из горящего объекта. О том, что весь персонал был эвакуирован с объекта, отчитались спустя нескольких часов. Но как проходила эвакуация, рассказывать не спешили. Вместо того, чтобы провести под руководством специально назначенных сотрудников организованный вывод людей в заранее определённые места и провести учёт всех вышедших с предприятия, объяснить им порядок дальнейших действий и прочее, сначала организовали затор в зоне пропуска, где пытались проверить выходящих из

ПРОВЕРКА ОГНЁМ

Частенько к требованиям безопасности труда владельцы и руководители многих современных предприятий и организаций относятся как к досадному бремени, которое возлагает на них законодательство и которое, по их мнению, значительно снижает эффективность бизнеса. Бывает, что и сами работники без особого внимания относятся к этим вопросам. Такое отношение объясняется тем, что мероприятия по обеспечению безопасности труда отнимают значительное время, а зачастую и существенные средства, но при этом сами по себе не увеличивают ни прибыль одних, ни заработную плату других. И мало кто всерьёз задумывается, что может сам стать жертвой чрезвычайной ситуации.

Николай БЕРЕГОВОЙ

горящего склада на предмет того, не захватил ли кто чего-нибудь ему не принадлежащего. При этом дополнительных пожарных выходов открыто не было. После того, как люди в лёгкой спецодежде выбрались из помещений, они оказались на морозе, и встал выбор — либо вернуться за одеждой в горящее здание, либо получить обморожение на улице. Пунктов обогрева и сбора людей в зимнее время, как того требуют различные инструкции по пожарной безопасности, конечно же, предусмотрено не было. Людей в течение нескольких часов вывозили на автобусах к ближайшей станции метро — вот и вся забота. Хорошо, что хоть это смогли организовать.

Но к вечеру уже следующего дня в Wildberries вдруг сообщили РИА Новости, что не могут дозвониться до 54 человек, которые присутствовали на складе во время пожара. В компании поясняли, что некоторые из этих работников оставили личные вещи, включая телефоны, на складе, чтобы быстро и безопасно покинуть его, и эти вещи хотят вернуть



владельцам. Но насколько правдиво это объяснение? И как можно дозвониться до человека, который оставил свой телефон? Вероятно, велась проверка, действительно ли все сотрудники покинули здание, ведь централизованного учёта эвакуированных в период тушения пожара никто не вёл. И просто чудо, что из примерно 1200 сотрудников, которые в момент возгорания находились в помещениях склада, никто не пострадал и не погиб.

А как дела на ваших предприятиях? Все вопросы пожарной безопасности отработаны в полном объёме? Кто-нибудь сделал для себя практические выводы?

Вопрос о продолжительности рабочего дня и в наши дни остаётся актуальным. Его обсуждение то затухает, то вновь разгорается с новой силой как в общественном пространстве, так и на государственном уровне. А результаты современных статистических исследований наглядно показывают нам, что такое внимание этому вопросу уделяется совсем не случайно.

«ОТ РАБОТЫ КОНИ ДОЖНУТ»

В ноябре 2023 года Международная организация труда (МОТ) опубликовала доклад, который называется «Призыв к созданию более здоровой и безопасной рабочей среды». Из всей приведённой в докладе и очень неутешительной статистики, касающейся сферы охраны труда, наибольший интерес вызвали данные, полученные по результатам детального анализа факторов профессионального риска.

Некоторое время назад МОТ и Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) разработали совместную методологию оценки бремени болезней и травматизма, связанных с трудовой деятельностью. По этой методологии можно выяснить, какие конкретные

«НЕ БУДЕШЬ БОГАТ, А БУДЕШЬ ГОРБАТ»!

Желание человека полноценно удовлетворять свои потребности вполне понятно и закономерно. Каждый хочет покупать качественную еду и одежду, отдыхать на курортах, создать комфортную среду в своей квартире и прочее. Но где взять денег, чтобы всё это оплачивать? Самый доступный и естественный для большинства способ — заработать своим трудом. Отсюда, казалось бы, логичный вывод: «Хочешь больше денег — больше работай». Но здесь не всё так просто, как кажется. Такой вывод лишь создаёт благодатную почву для переработок, чем умело пользуются владельцы предприятий и руководство, в том числе и государственных, организаций. А вот повышения благосостояния у работающих не наблюдается. Зато, согласно мировой статистике, переработки признали основной причиной смертности работающего населения.

Николай БЕРЕГОВОЙ

причины привели к той или иной болезни, травме или смерти. И вот в ходе исследования, проведённого в 2016 году, было установлено, что причиной наибольшего количества смертей, связанных с профессиональными рисками, стал фактор «продолжительности рабочего времени».

За год он унёс жизни 744624 человек. Это превышает показатель смертности от воздействия вредных испарений на рабочем месте более чем в полтора раза, и в два раза — показатель смертности от производственного травматизма — факторов, которые заняли по результатам исследования второе и третье место соответственно.

При этом надо понимать, что западные исследователи «продолжительным» называют такое рабочее время, когда количество рабочих часов в неделю составляет 55 часов и более, т. е. при пятидневке это 11 и более часов в день. Поэтому можно предположить, что далеко не все слу-

чайи смерти, связанные с увеличением продолжительности рабочего дня сверх привычных для нас восьми часов, были учтены.

Так что есть над чем задуматься.

«ДЕНЬ ДОЛОГ, А ВЕК КОРОТОК»

Понятно, что все блага, которыми обладает общество, производятся исключительно посредством труда. Чтобы жить, человек должен трудиться. Необходимость труда для повышения личного и общественного благосостояния никто не ставит под сомнение. Вопросы возникают, когда начинают разбираться, кому, как и сколько необходимо работать. И каждый работник должен ясно представлять, в чём именно заключаются его интересы, когда речь заходит о продолжительности рабочего дня.

Прежде всего надо твёрдо себе уяснить, что улучшить благосостояние путём удлинения своего рабочего дня практически невозможно. Все рассказы о том, что упорным длительным трудом наряду с бережливостью и экономией можно нажить свой первый капитал — не более чем легенды для обмана легковверных.

И объясняется это достаточно просто. Человек не робот, и его работоспособность ограничена физиологическими факторами. Он не в состоянии бесконечно работать, не восполняя своих сил. Ему необходимы перерывы





на сон, отдых, еду. А отдых тоже имеет свою продолжительность. Это не то же самое, что батарейки поменять. Чем дольше человек трудился, тем продолжительнее должен быть и отдых, но в сутках всего 24 часа — не прибавить, не убавить. Это же касается и увеличения продолжительности рабочей недели. Работа без выходных приводит к тем же результатам. Увеличивая рабочее время в ущерб полноценному отдыху, работник закладывает мину замедленного действия под своё здоровье. Пока люди молоды, организм за счёт заложенного в нём потенциала справляется с нагрузками. Но в один прекрасный момент здоровье рушится как картонный домик, отсюда и такие показатели по смертности и профзаболеваемости, которые выявило упомянутое выше исследование.

Кроме того, человек должен воспроизводить не только свои силы, но и свой род, в следствие чего ему требуется время и на семью, и на выполнение других социальных обязанностей. Иначе вообще не понятно, зачем такая работа нужна. Работать нужно, чтобы жить, а не жить, чтобы работать.

Так что как не пытайся, а своим трудом больших денег не заработаешь. Недаром и в народе говорили: «От трудов своих сыт будешь, а богатым — нет».

«ГОСПОДСКОЙ РАБОТЫ НЕ ПЕРЕДЕЛАЕШЬ»
Существует два основных способа злоупотребления переработками со стороны нанимателя.

В первую очередь, наниматель старается поставить дело так, чтобы не оплачивать работникам затраченное на переработки время. Это является прямой попыткой усиления эксплуатации, и в этом случае несправедливость переработок и необходимость борьбы с ними работник понимает достаточно быстро. Никакие сетования руководства на то, что снижаются прибыли, фирма несёт убытки, нужно дружной командой бороться за выживание в бурном море рыночных отношений и т. п., не должны вводить в заблуждение. Прибыльность коммерческого предприятия изначально рассчитывается исходя из того, что все работы будут выполняться в течение обычного рабочего дня, при этом труд персонала будет оплачи-



ваться по средним расценкам в данной отрасли. Если это не так, то такое предприятие долго не протянет, и здравомыслящий предприниматель даже не возьмётся за него. Поэтому когда речь заходит о продлении рабочего дня, значит наниматель либо стремится «выжать» дополнительную прибыль, либо компенсировать какие-то незапланированные потери, которые заранее никто не мог предусмотреть. Но и то, и другое — это проблемы не работников, а владельцев. И рабочие совсем не обязаны бесплатно им помогать.

В наши дни чаще можно столкнуться с другим проявлением переработок, когда работникам оплачиваются и дополнительные часы, и выходы на работу в воскресные и праздничные дни. Зачастую работники сами хватаются за такую возможность получить дополнительный доход. Но в этом случае забывают одну очень важную деталь. Сверхурочная работа должна оплачиваться по более высоким расценкам. И дело тут совсем не в прихоти работника, а всё в тех же особенностях человеческой физиологии.

Ресурс машины потребляется в прямом соответствии со временем её использования. Т. е. нет особой разницы, сколько часов в день проработала машина. Каждый час её ресурс уменьшается на одну и ту же величину, неважно, работает ли она по 8, 10 или 12 часов в день. Более того, из практики известно: чем дольше машина работает непрерывно, тем меньше общий

её износ и машина служит дольше. Но именно в этом отношении рабочий и отличается от машины. При длительной работе у человека накапливается усталость, и в определённый момент его работоспособность начинает снижаться в гораздо большей степени, чем в течение первых часов работы. Следовательно, после удлинённого рабочего дня времени на отдых и прочего, чтобы полностью восстановить свои силы, ему требуется больше, чем при обычных затратах труда. Если вы таким образом хотите заработать больше денег для того, чтобы реализовать какую-то свою потребность в ближайшее время, то помните, что потом вам всё равно придётся взять отпуск или другим образом снизить интенсивность труда. Так что при расчёте за более длительный промежуток времени ничего существенного получить к своему обычному заработку вам не удастся, разве что дополнительный ущерб своему здоровью.

Продавая свою рабочую силу, — а при современной системе экономических отношений рабочий вынужден это делать, — рабочий предоставляет право своему нанимателю потреблять эту силу, но в определённых разумных границах. Он продаёт свою рабочую силу для того, чтобы её сохранить, а не для того, чтобы её разрушить. И в этих условиях работникам гораздо целесообразнее объединяться для совместной борьбы за достойный уровень своей заработной платы.

ПРОБЛЕМЫ ОХРАНЫ ТРУДА В КИНОПРОИЗВОДСТВЕ

Киноиндустрия ассоциируется с чем-то интересным и увлекательным, однако в процессе съёмок фильмов участники этого процесса могут подвергаться опасности и производственным рискам. Межрегиональный профсоюз кинематографистов ставит своей целью свести эти угрозы для работников к минимуму.

Елизавета РОВНЯЖЕНКОВА



Тема охраны труда в кино крайне актуальна, и работники этой области сталкиваются со множеством проблем, зачастую касающихся не только их здоровья, но и жизни. На сегодняшний день положения Трудового кодекса на киноработников не распространяется. И решение всех вопросов, связанных с безопасностью труда, ложится на плечи самих работников, так как они числятся либо как самозанятые, либо как индивидуальные предприниматели (ИП). При этом вопросы, требующие регламентации, бывают порой весьма специфичными, что определяется особенностями кинематографической деятельности. Например, вряд ли в какой-либо иной сфере возникнет необходимость по регламентации трудовых норм при съёмках интимных сцен. Помимо обычной

юридической помощи, остро стоит и вопрос психологической охраны труда, ведь не секрет, что съёмочный процесс связан с большим стрессом.

Сопредседательница Межрегионального профсоюза кинематографистов Ксения Леонтьева рассказывает о мерах, которые может принимать кинопрофсоюз в области охраны труда:

«Мы работаем вне рамок Трудового кодекса, и в этом корень всех основных проблем, с которыми сталкиваются работники киноиндустрии. Юридическая помощь пострадавшим и разработка инструкций — это то, что может предложить профсоюз сейчас. Наши ресурсы не безграничны, но мы стараемся применять всё, что в наших силах. Юридическая помощь, наверное, самый сильный наш инструмент. Но

он ограничен: например, не так просто заставить продюсера платить за травму сотрудника, но профсоюз может предоставить юриста, который выйдет на переговоры с продюсером и начнёт оказывать на него давление — зачастую это срабатывает. В случаях неудачи профсоюз инициирует сбор средств среди активистов в пользу пострадавшего. Люди готовы скидываться, потому что понимают: в этой ситуации может оказаться любой из нас.

Но всё это паллиативные решения, и они не всегда могут быть применены. Кардинальный способ — это коллективный договор или отраслевое соглашение, в котором прописаны нормы труда и отдыха: чтобы были зафиксированы перерывы между сменами, 12-часовой рабочий день, переработки оплачивались и т. д. Другой вариант — вернуть трудовые договоры в отрасли, чтобы снова попасть под действие норм Трудового кодекса. Сейчас вопросы рабочего графика решаются вторыми режиссёрами, которые составляют его в зависимости от жадности продюсеров.

В сфере кино особое место занимает вопрос защиты личного достоинства работников. Речь в том числе о грубости, матерной речи, унижениях. Для киноиндустрии эта проблема весьма актуальна. На площадке общаются с использованием мата и крика — это общеизвестный факт, и все как-то с этим смирились. Но это тоже является следствием напряжённого режима труда и отдыха, когда по 16 часов все вместе находятся и надо всё успевать. Профсоюз на текущий момент ведёт в этом отношении просветительскую и исследовательскую работу. Но в конечном счёте без решений на государственном уровне ситуацию не переломить — нужна защита работников от унижений и домогательств посредством законодательной базы. Такая мера предусмотрена и в последней конвенции Международной организации труда № 190, принятой в 2019 году. Но, к сожалению, Россия к ней пока не присоединилась.

Чтобы выйти на заключение отраслевого соглашения, которое может принципиально изменить отношение к киноработникам, приблизить их к



сфере нормальных трудовых отношений, профсоюзу необходимо стать численно крупнее, поэтому наш основной призыв — присоединятся к нашей общей борьбе за право на достойный и справедливый труд».

Соблюдение техники безопасности на съёмочной площадке — тоже очень проблемная тема. Как должно быть и как это происходит на самом деле, рассказывает сопредседатель профсоюза кинематографистов и звукорежиссёр Денис Коржов:

«Техника безопасности у нас написана кровью, это знают все. Не всегда, правда, об этом помнят. В первую очередь это зависит от продюсера. Хотя по закону все они обязаны до съёмки подписывать соглашение с работником. Но это скорее исключение из правил.

Несколько лет после трагического случая со съёмочной группой Бодрова был инструктаж и всех страховали, даже если работа шла в павильоне и никакой серьёзной угрозы не было, но потом все снова расслабились. Лишь иногда, когда делают трюки, подписывают журнал с техникой безопасности. А по-хорошему на каждой площадке должен быть ответственный — специально обученный человек, имеющий на это лицензию.

По факту ситуация с соблюдением техники безопасности плачевная. На площадках бывают и смерти, и увечья, правда нечасто. Может быть, поэтому и отношение такое: аось, пронесёт».

Хотя существуют законы и требования, иногда подписываются соглашения и проводятся инструктажи, контроль со стороны государства осуществляется лишь на бумаге. Поэтому степень реальной защиты чаще всего зависит лишь от доброй воли и «экономности» конкретного продюсера.

Профсоюз кинематографистов всеми силами старается защитить своих работников, но в конечном счёте всё зависит от их собственной сознатель-

ности и готовности добиваться справедливого отношения к себе, в том числе и на уровне государственного законодательства.



ИНСТРУКТАЖ — ЭТО ВАЖНО

Игорь ТЕМЧЕНКО



Если не принимать во внимание средние природные катаклизмы, то можно с уверенностью сказать, что несчастные случаи на производстве и производственный травматизм, как правило, являются следствием двух факторов — глупости и халатности. На преодоление этих факторов на любом производстве направлены все силы и умения отдела по охране труда и уполномоченных по охране труда от профсоюзных организаций. Но как это часто бывает: об инструктажах вспоминают лишь тогда, когда произошло какое-либо «неординарное событие». Тогда журнальная круговерть со сбором подписей о прохождении инструктажа по охране труда проводится с таким размахом, что ему позавидуют участники любой из предвыборных кампаний за воротами предприятия.

Подобный сценарий развития событий — следствие равнодушия и непонимания важности инструктажей по охране труда не только со стороны администрации, но и самих работников и руководителей их профсоюзных организаций. На нормальном производстве инструктаж по охране труда является неотъемлемой частью производственной культуры, как, например, и своевременная выдача качественных средств индивидуальной защиты (СИЗ).

Усилия, которые прилагаются государственными надзорными органами, а они, мы видим, действительно прилагаются, на предприятиях очень часто нивелируются именно тем, что по-настоящему важные мероприятия, нацеленные на предотвращение несчастных случаев, когда что-то кого-то как-то затянуло,

утянуло, лязгнуло, шваркнуло, оторвало, рубануло, сплющило, оторвало, вжарило (и сотни других синонимов настоящей человеческой трагедии), проводятся формально и по упрощённой схеме.

Инструктаж по технике безопасности не пятиминутка праздности и не попытка чиновников сорвать производственный план, а важное мероприятие, цель которого обеспечить возвращение работника домой, если уж не радостным и счастливым от премиальной выплаты или проведённой индексации заработной платой, то, как минимум, в полном здравии. Именно для сохранения жизни и здоровья работников и существуют вводный, первичный, повторный, внеплановый, целевой инструктажи по охране труда.

Инструктаж по охране труда — инструкция по выживанию на производстве. Любой инструктаж исключительно важен: на нём, помимо прочего, ещё можно и вопросы по обеспечению рабочего места необходимым инструментарием позадавать, и уточнить, когда имеющиеся неисправности устранят, и о СИЗ напомнить. Сейчас, когда действует мораторий на проверки, инструктаж по охране труда особенно важен: некоторых руководителей подобная безнадзорность может навести на мысль, что неплохо бы за счёт времени, отведённого на обязательный инструктаж, улучшить производственные показатели на пару-тройку процентов, пренебрегая любыми рисками. Учитывая складывающуюся ситуацию, работники и профсоюзные организации в лице председателей и уполномоченных по охране труда просто обязаны внимательно и ответственно относиться к срокам и качеству проведения инструктажей.

Недопустимо пренебрегать инструктажами по охране труда. Если по чьей-то халатности их не проводят или проводят формально, путём обхода рабочих мест для сбора подписей, то требуйте их проведения, пишите служебные записки на имя руководителя предприятия или в службу охраны труда, обращайтесь в действующую профсоюзную организацию. Берегите себя, будьте более ответственными перед своими семьями.

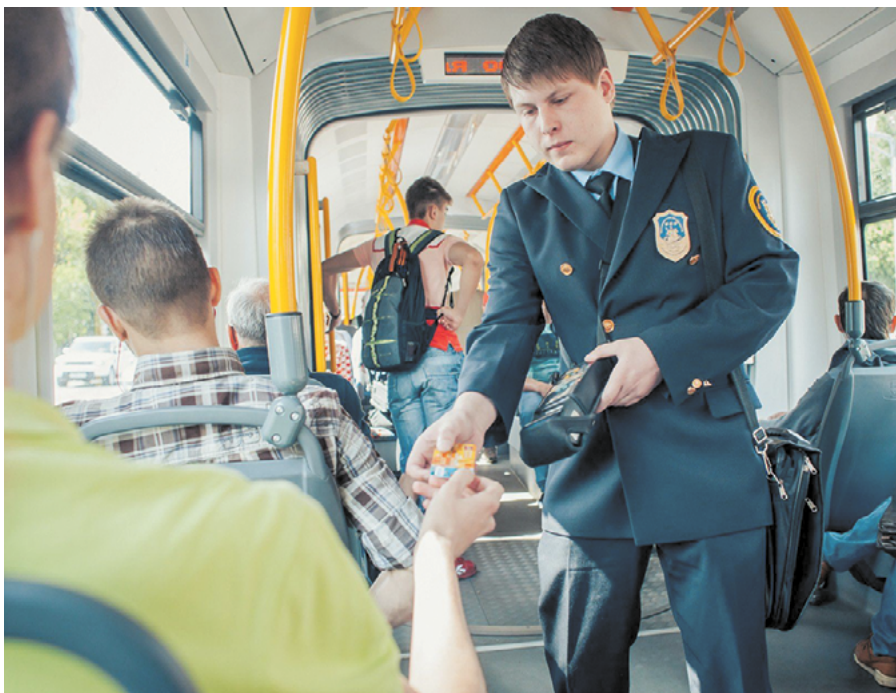


ОБЪЕКТИВНАЯ ОЦЕНКА – ЭТО ЗАЩИТА СВОИХ ПРАВ

Первый и главный вопрос, который интересует устраивающегося на работу сотрудника, это, конечно же, вопрос о зарплате. Если наниматель предлагает приемлемую сумму, в остальные подробности мало кто из поступающих на работу вникает. Да и сложно оценить все особенности труда на новом рабочем месте, пока не испытаешь их на собственной шкуре. Лишь спустя время выясняется истинный объём обязанностей и реальные условия, в которых будет осуществляться труд, чтобы по-настоящему оценить, насколько же адекватную заработную плату предлагает работнику владелец или администрация предприятия. И зачастую плата оказывается значительно меньше, чем требуется для полноценного возмещения трудозатрат работника.

Марина РАМАЗАНОВА

материал к печати подготовил Сергей БЕРЕЗОВ



О том, как происходит знакомство работников с проблемой учёта условий труда на предприятии, мы поговорили с Рамазановой Мариной Ильсуровной. Марина Ильсуровна работает контролёром-ревизором с февраля 2023 года. И вот что она нам рассказала:

— Первое моё знакомство с документами, посвящёнными специальной оценке условий труда (СОУТ), состоялось примерно через четыре месяца после моего трудоустройства. Придя на работу, я стала свидетелем сбора под-

писей, удостоверяющих, что работники ознакомлены с результатами СОУТ. Но знакомство это было, так сказать, заочным, так как на руки документ работникам не выдали. Большинство работников, к сожалению, и не проявляли интереса к тому, за что расписываются, просто ставили подпись.

По-настоящему же пришлось столкнуться с данной проблемой осенью, когда 11 октября со мной в автобусе произошёл несчастный случай. По вине третьего лица я получила травму. Когда я была уже на больничном,

специалист по охране труда принесла акт о произошедшем мне домой и заодно попросила ознакомиться с результатами СОУТ. Тут-то и выяснилось, что, оказывается, согласно этой оценке, моё рабочее место находится в салоне автобуса. Я очень удивилась. Мы ведь не кондукторы, которые все время находятся внутри автобуса или другого общественного транспорта. Мы контролёры и много времени проводим на улице в процессе пересадки с одного автобуса на другой. Даже по нашей должностной инструкции мы обязаны сделать видеофиксацию того, как проверяемый нами автобус подъезжает к остановочному пункту и отъезжает от него. Эти должностные обязанности можно выполнить, разумеется, только находясь вне автобуса. Поэтому нельзя сказать, что наше рабочее место ограничивается салоном.

Как-то мне довелось стать свидетелем того, как в ходе процедуры проведения СОУТ замеряли температуру в салоне автобуса. Я спросила проверяющего: «Почему замеряете внутри? Что же вы пребывание контролёров на улице не учитываете?» Но ответ был тот же, что и у специалиста по охране труда: «Ваше рабочее место в салоне автобуса». Таким образом, я считаю, что основной фактор вредности нашей работы при проведении СОУТ не учитывается. Значительную часть рабочего времени (если не большую) мы находимся на улице в любую погоду, в том числе на морозе. Эта зима, например, была холодная, а интервалы движения автобусов бывает и нарушаются по техническим или иным причинам. Также, на мой взгляд, не учтён фактор постоянной необходимости перемещения в движущемся транспорте и при пересадке из одного транспортного средства в другое. С этим связан повышенный риск травматизма внутри салона и на улице.

Кроме того, план, который мы должны выполнять, существенно повысился за то время, что я работаю, и мы должны очень быстро выполнять работу. Завышенные требования к плану





на проверки, с одной стороны, провоцируют снижение качества работы.

С другой стороны, контролёрам, которые пытаются и работать добросовестно, и план выполнять, физически выдерживать такие нагрузки крайне тяжело. Интенсивность труда всё время повышается, так как руководство увеличивает количество маршрутов, которые мы должны проверить. Поэтому люди у нас не задерживаются, и из-за этого возникает текучка кадров. Штат контролёров практически никогда не бывает укомплектован полностью. Получается замкнутый круг: из-за завышенных нагрузок люди уходят, но их часть плана никто не отменял, и эти нагрузки распределяются на оставшийся персонал, что ещё более усугубляет ситуацию.

Вопрос о том, как была проведена СОУТ, возникает не только у меня, но и у других работников в связи с тем, что работодатель постоянно требует от нас выполнения обязанностей, не предусмотренных трудовым договором.

Например, нас не отпускают после окончания рабочего дня, пока не пройдёт собрание, на котором выступает руководитель отдела (невка на собрания фиксируется).

Нам устно вменялось в обязанность проверять наличие некоторых рекламных объявлений в автобусе. Хотя, конечно, контроль оплаты проезда не имеет отношения к содержанию этих объявлений и вообще их наличию. Тем более что надо было сделать фотофиксацию и отметить автобус, в котором есть или наоборот отсутствуют объявления. Все это, конечно, мешает исполнению прямых обязанностей контролёра.

Также нас обязывали проверять остановочные павильоны, фиксировать повреждения, если они есть. Хотя для этого существует специальная служба, а я должна просто проверять оплату проезда у пассажиров.

При этом лишение премий зачастую мотивируется устно без каких-либо документов. Просто руководитель отдела говорит: «У Вас мало актов о выявленных безбилетниках». Я объясняю, что для акта нужны паспортные данные. А если человек отказался предъявлять паспорт, я ничего поделать не могу и не могу оформить акт. Но такие доводы руководитель слушать не хочет. Также основанием для лишения премии может стать наличие больничных. Но никаких приказов или других документов, в которых

были бы зафиксированы такие основания о лишении премий, я никогда не видела, и, насколько мне известно, другие работники — тоже.

Вот мы и решили разобраться, в каких условиях труда работаем, и как производится их оценка. Когда стали разбираться, то оказалось, что многие работники расписывались за ознакомление с результатами СОУТ только спустя полгода и более с момента его проведения.

Уже работая контролёром, я вступила в профсоюз МПРА. Я обратилась к работодателю с просьбой в соответствии со статьёй 62 Трудового кодекса дать мне возможность ознакомиться с правилами внутреннего трудового распорядка, инструкцией по охране труда и выпиской из штатного расписания. Сейчас мы в профсоюзе работаем над изучением всех документов и хотим разобраться в системе расчёта заработной платы, так как со слов работников знаем, что размеры их окладов даже на одной и той же должности могут отличаться на 10 тысяч, и пока не понятно, от чего это зависит. А общей нашей целью является постановка вопроса о пересмотре результатов СОУТ для контролёров, чтобы новая проверка прошла объективно с учётом всех факторов риска нашей работы.



Чтобы отстаивать свои права и получить бесплатную юридическую помощь, трудящиеся могут

позвонить на прямую линию

8 800 500 28 37

оставить заявку на сайте

KPRFPROF.RU

О КЛАССАХ УСЛОВИЙ ТРУДА ПРОСТЫМ ЯЗЫКОМ

В настоящее время наблюдается тенденция, когда при заключении нового трудового договора руководство предприятий стремится изменить ранее установленные классы вредности в сторону их понижения. Это, естественно, сказывается и на величине заработной платы. О том, что существует некая надбавка «за вредность», слышали многие. Но, к сожалению, в силу недостаточной юридической грамотности не все работники знают, каким образом она начисляется. Поэтому мы решили дать общее представление о классах условий труда и несколько заполнить этот пробел.

МПРА Москва и Московская область

Источник: www.vk.com/wall-218829598_184

1 класс условий труда

Самые благоприятные условия: представьте кабинет любого чиновника, где играет арфа или иная благородная музыка в исполнении двух женщин в белых одеяниях, есть ложе, где кормят виноградом и обдувают опахалом, и на такой работе нет ни шума, ни вибрации, даже стресса и уж тем более физических перегрузок.

Эти условия зовутся «оптимальными». Best of the best! Всё супер!

2 класс условий труда

Практически то же самое, но без арфы, женщин, винограда, а с монитором и «бесячим телефоном», принтером и окном со сквозняком. В общем, всё в пределах нормы, но можно и лучше.

Условия называются «допустимые» (типа, «ну да, ну да, приемлемо»), и считается, что после 8 часов работы организм в оставшиеся 16 часов полностью восстанавливается, и на следующий день чувствуешь себя огурцом.

4 класс условий труда

«Опасные условия труда». Тут всё проще, если 3-й класс приводит к развитию профзаболевания, то класс 4 к несчастному случаю и гибели, яркий пример шахтеры или подрывники на горной выработке.



Понятно, что вышеизложенное описание лишь приблизительно. При проведении реальной специальной оценки условий труда (СОУТ) надо более тщательно познакомиться с критериями, представленными в законодательстве. Но и сказанного достаточно, чтобы рабочий задумался о своём участии в этой процедуре. Не игнорируйте её. Объединяйтесь в профсоюз и боритесь за достойную оплату своего труда. Жизнь одна, другой не будет.

3 класс условий труда

Это и есть тот класс, который называется «вредные условия». Он делится аж на 4 под-класса и определяется по степени воздействия на организм вредного фактора. Чем выше установленный подкласс, тем выше риск развития профессионального заболевания.

Вот несколько примеров:

Класс условий труда 3.1:

Тракторист, у которого всё шумит, потому как трактор 52-го года выпуска так устроен, что шуметь и вибрировать для него норма, от чего наш бедолага может оглохнуть или подцепить вибролячку (мерзкая штука) и пойти на инвалидность. Таким ребятам надо доплачивать минимум 4% к окладу за вредность...

Класс условий труда 3.2:

Кузнец, который долбит по наковальне огромным молотом, показания шума уже значительно выше, такому парню помимо доплаты надо бы и к отпуску прибавить.

Класс условий труда 3.3:

Работник ЖЭУ, который погружается в акваланге в забитую канализацию и медленно, но уверенно двигается сквозь нечистоты, но руками шерудит в поисках засора. Тот может подцепить кожные болячки, которые могут проявиться значительно быстрее, чем у тракториста или кузнеца.

Класс условий труда 3.4:

Допустим, что это какой-то медработник, который ходит и собирает шприцы, которыми колот инфекционных, и при неосторожности он легко пополняет ряды этих ребят. То есть резко становится номинантом в премии «профзаболевание за 5 минут, не лайфхак».