



ВЕРНОЕ РЕШЕНИЕ

(№4) 2019 г.

ДЛЯ ЧЕГО НАМ НУЖЕН КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР?

Данная статья написана для людей, которые так или иначе вынуждены состоять в трудовых отношениях в качестве наемных работников.

Каждому работнику, чтобы самостоятельно обеспечить себя средствами для жизни необходимо продавать свою рабочую силу на рынке труда. Для этого ему нужно соответствовать всем запросам со стороны работодателя - покупателя его рабочей силы. Однако даже по осуществлению данной продажи, работнику вовсе не гарантируется тот минимум средств, который необходим для удовлетворения его базовых потребностей. С каждым годом падает покупательная способность, семейный бюджет страдает, приходится экономить на еде, одежде и прочих необходимых в быту вещах. Подобное падение уровня жизни мы можем объяснить лишь исходя из противоположности интересов сторон трудовых отношений. Директор желает иметь на предприятии более дешевую рабочую силу, тогда как рабочий наоборот - хочет получить как можно больше за свой труд.

Ранее профсоюз «НовоПроф» уже проводил расчет минимальной потребности в денежных сред-

ствах для рабочего проживающего в Омске (QR-код). Данные расчеты показывают, что минимальный доход на семью из 4 человек в городе Омске должен составлять 93136,15 руб. Если исходить из того предположения, что в семье двое взрослых работающих людей, то минимальный чистый доход (зарплата после вычета налогов) каждого из них должен составлять 46568,08 руб.



Стоит отметить, что данный расчет определяет лишь тот минимум, который необходим для проживания семье состоящей из 4 человек. Рассчитанные величины не определяют оптимальный доход для обеспечения достойного уровня жизни наемных работников, являясь лишь отправной точкой для повышения покупательной способности и как следствия повышения уровня жизни трудящихся.

Сама возможность повышения заработной платы не рассматривается в документе определяющем

основные условия сделки - трудовом договоре. Так же при трудоустройстве у человека нет возможности рационально оценить прописанные в нем условия труда, только на деле, спустя некоторое время всплывают все "подводные камни". Добиться же пересмотра трудового договора, а именно повышения своего оклада, тарифных расценок, улучшения условий труда, на основании одного лишь трудового договора - задача практически не осуществимая.

Потому существует ещё один документ, в котором могут быть установлены не только уровень заработной платы, но и другие моменты, касающиеся условий труда. Документ этот - коллективный договор.

Если трудовой договор заключается индивидуально, с каждым работником по отдельности, то коллективный договор заключается совместно, большинством сотрудников предприятия и выражает их общие интересы. Коллективный договор не может ухудшить условия труда по сравнению положениями, прописанными в Трудовом Кодексе РФ, напротив он предусматривает возможность периодического пересмотра указанных в нем положений в пользу рядового сотрудника.

Любой директор, идет навстречу созданию любого документа уменьшающего прибыль от работы предприятия, мягко говоря, неохотно. Он боится, что сотрудники создадут независимую от его воли организацию - профсоюз и, как следствие, будут добиваться той

«Если трудовой договор заключается индивидуально, с каждым работником по отдельности, то коллективный договор заключается совместно, большинством сотрудников предприятия и выражает их общие интересы.»

заработной платы, которую считают наиболее достойной. И так как коренные экономические интересы директора и наемного работника не совпадут никогда (директор желает иметь на предприятии более дешевую рабочую силу, тогда как рабочий наоборот - хочет получить как можно больше за свой труд), вопрос об улучшении условий труда на работе или повышении зарплаты – всегда будет вставать перед каждым трудящимся на любом предприятии. Один в поле не воин – бороться надо всем вместе. Успехи, полученные в бою, необходимо фиксировать в Коллективном договоре (чтобы положения прописанные в нем стали законом на территории предприятия) – и никогда не верить работодателю на слово.

Именно колдоговор является отличной возможностью для изменения ситуации на рабочем месте к лучшему. Важно научиться его использовать в своих интересах. А заключить хороший коллективный договор можно лишь в том случае, если объединится в независимый профсоюз.

ЗАЧЕМ ПРОФСОЮЗ, ЕСЛИ И ТАК ВСЁ ХОРОШО?

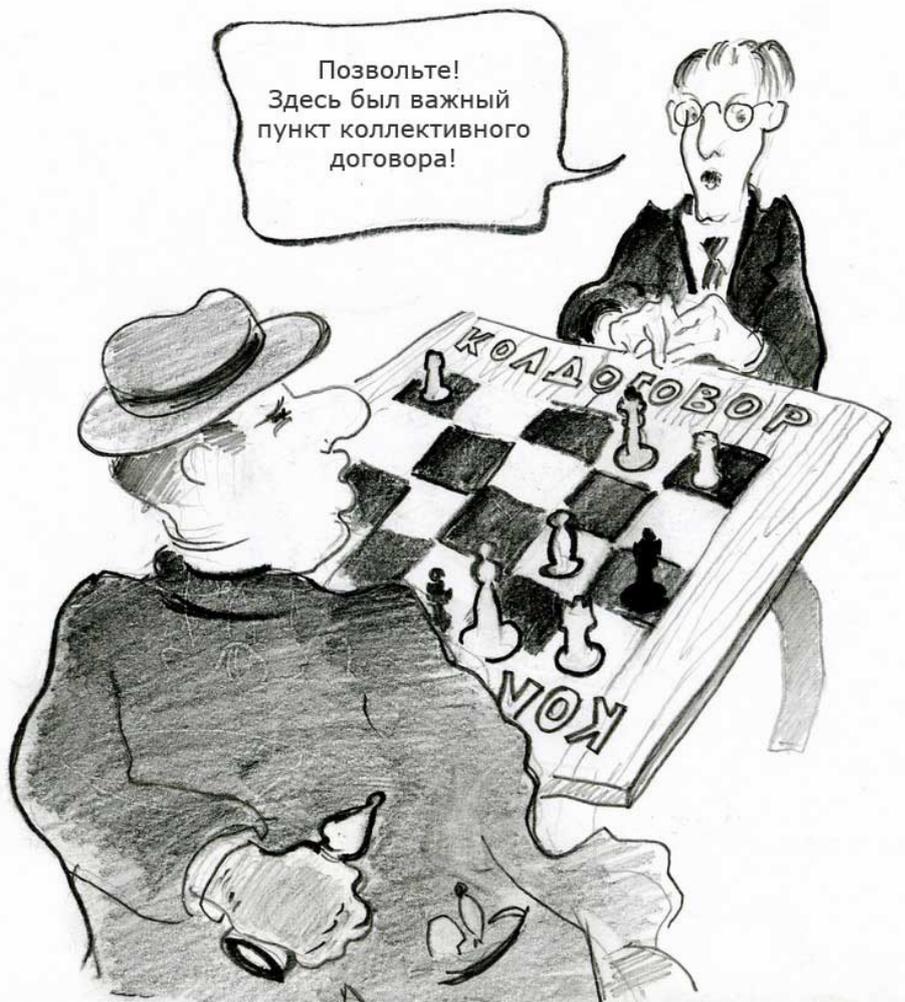
Если отвечать совсем коротко, то чтобы не потерять всё то хорошее, что есть сейчас на работе. Если же углубиться, то сперва следует задать себе вопросы:

Как вели себя цены на продукты, одежду и ЖКХ последние пять лет? К концу 2019-го года цены опять вырастут или упадут? А к концу 2020-го? А дальше? Как обстояло дело с зарплатой в последние пять лет? Успевала зарплата за ценами в магазинах или нет? К концу 2019-го зарплата догонит цены или нет? А дальше?

Вопросы эти по сути риторические, ответа не требующие, и так всем всё ясно - в безоблачное будущее как-то не верится.

У главного акционера предприятия все зарплаты проходят по статье расходов. Соответственно, работодатель старается сократить

«Коллективный договор не может ухудшить условия труда по сравнению положениями, прописанными в Трудовом Кодексе РФ, напротив он предусматривает возможность периодического пересмотра указанных в нем положений в пользу рядового сотрудника.»



часть расходов путем принуждения сотрудников к переработке, экономии на средствах защиты и условиях труда, сокращения и т.д. Инструментов для реализации этих замыслов достаточно. У главного акционера, для обеспечения собственного достатка и более уверенного положения на производстве всегда есть под рукой хорошо организованная администрация

завода - менеджмент. Они хорошо понимают цели своей работы, у них всегда имеется план по их достижению, через них акционер грамотно гнёт свою линию, подводя всех под свою волю.

Как правило, сотрудники идут на уступки в страхе потерять рабочее место. При возникновении конфликтной ситуации работник практически беззащитен перед

«Как вели себя цены на продукты, одежду и ЖКХ последние пять лет? К концу 2019-го года цены опять вырастут или упадут? А к концу 2020-го? А дальше? Как обстояло дело с зарплатой в последние пять лет? Успевала зарплата за ценами в магазинах или нет? К концу 2019-го зарплата догонит цены или нет? А дальше?»

руководством. У него нет времени для сбора информации необходимой для отстаивания своих прав и нет средств для найма дорогостоящего юриста.

Как изменить такое положение вещей? Ответ один: организованная защита собственных интересов. По другому никак. Пока работники не заведут свою организацию, у них нет никаких оснований на уверенность в завтрашнем дне. А будет сильный профсоюз и начальству уже некуда деться, придётся согласовывать с профсоюзом все

нововведения: и касающиеся заработной платы, и касающиеся сокращений, изменения графиков, условий труда, проведения СОУТ (специальной оценки условий труда). Если есть на предприятии действующий профсоюз не только становится реальным сохранить то хорошее, что есть - появляется возможность это хорошее приумножить, например, заключив солидный колдоговор.

Сразу отстаивать свои интересы будет нелегко. Масштаб достижений профсоюза напрямую зависит от степени организованности

сотрудников. Построение сильной организации занимает довольно продолжительное время. Поэтому стоит двигаться от простого к сложному, шаг за шагом добиваясь собственной цели. Для начала выявить проблемы на рабочем месте. После, обратиться с составленным списком в профсоюз, а если профсоюза на предприятии нет, то можно обратиться в Межрегиональный профсоюз «Новопрот». Мы поможем организовать профсоюз на вашем предприятии и добиться улучшений в условия труда и заработной плате.

В МОСКВЕ СОСТОЯЛАСЬ ЧЕТВЕРТАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ ПРОФСОЮЗА «НОВОПРОФ»



27 июня в Москве состоялась Конференция профсоюза «Новопрот». Конференция собрала делегатов и гостей из членских организаций профсоюза. С приветственным словом выступили представители Конфедерации труда России и Международного профсоюза пищевиков IUF.

В ходе Конференции были переизбраны руководящие органы МП «Новопрот» Контрольно-ревизионная комиссия. В состав Совет профсоюза были избраны: Киселева Ирина (ППО работников, занятых на предприятиях ООО «Юнилевер Русь» в Омской области МП «Новопрот»), Дзына Владимир (ППО работников, занятых на предприятиях ООО «Юнилевер Русь» в Омской области МП «Новопрот»), Ирина Романычева

(ППО работников ООО «Филип Моррис Сэйлз энд Маркетинг»), Владимир Бек (ППО работников Банка России), Иванов Александр (ППО работников ООО «Данон-Индустрия» в г. Чехов – «Новопрот»). В состав Контрольно-ревизионной комиссии были избраны: Макаренченко Марина (ППО работников Банка России), Рытова Лариса (ППО работников, занятых на предприятиях ООО «Юнилевер Русь» в Омской области МП «Новопрот»), Халмурза-

ева Мархаба (ППО работников Москвы и Московской области – «Новопрот»). Председателем был переизбран Милых Иван.

В ходе конференции были сделаны отчеты о деятельности профсоюза за прошедший период, Контрольно-ревизионной комиссией произведена ревизия финансовой деятельности МП «Новопрот». Участниками Конференции были выработаны направления деятельности на следующий пятилетний период.

МЕЖДУНАРОДНОЕ ВОЗМУЩЕНИЕ РЕПРЕССИЯМИ В КАЗАХСТАНЕ

Международная конфедерация профсоюзов (МКП) жестко осуждает приговор казахстанскому профсоюзному лидеру Ерлану Балтабаю.

Усилия по улучшению ситуации со свободой объединения вновь под угрозой, но новое руководство страны все еще может вмешаться.

Ерлан Балтабай, один из лидеров Конфедерации независимых профсоюзов Республики Казахстан (КНПРК, членская организация МКП) и лидер Отраслевого профсоюза топливно-энергетического комплекса, был приговорен к 7 годам заключения с последующим запретом на ведение общественной деятельности в течении 7 лет.

Уголовное дело против Балтабая было инициировано в ответ на активную профсоюзную деятельность и принципиальную позицию по поддержке других лидеров КНПРК, приговоренных к различным срокам ограничений свобод. Это уголовное дело, также как и дела против лидеров КНПРК Ларисы Харьковской, Амина Елеусинова и Нурбека Кушакбаева, направлены на заглушение и подавление лидеров независимого профсоюзного движения, и предотвращают участие других в полноценной реализации права на свободу объединения в стране.

«Возмутителен факт системного подавления независимых голосов трудящихся. Репрессии в Казахстане признаны на международном уровне, и вместо углубления этого кризиса, новое руководство страны должно участвовать в вы-

страивании социального консенсуса и разрешить ситуацию, объявив приверженность правовому подходу. Это первый определяющий тест для недавно избранного Президента Касыма-Жомарта Токаева», — заявила Шаран Барроу, генеральный секретарь МКП.

Международное давление на правительство Казахстана в связи со сложившейся ситуацией нарастало. В 2017 году Балтабай сам свидетельствовал о репрессивных мерах правительства, наложенных на независимые профсоюзы Казахстана в Международной организации труда (МОТ). На Столетней конференции МОТ Казахстан был выбран и внесен в специальный параграф за «постоянное отсутствие прогресса» на пути борьбы с нарушениями базовых трудовых стандартов по свободе объединения и права на создание профсоюзов. С осуждением обвинений в адрес Балтабая также выступила организация Human Rights Watch.

«Международное профсоюзное движение не принимает последнее нарушение и мы готовы защищать наших коллег-трудящихся в их дальнейшей борьбе. Правительству еще не поздно повлиять на



ситуацию, мы готовы оказать содействие, но правительство должно подать четкий сигнал, что оно готово обращаться с трудящимися не как с предметами по диктатом, а как с гражданами, обладающими правами, которые необходимо соблюдать», — отметила Шаран Барроу.

«В Индексе МКП по правам, Казахстан недавно вновь был признан одной из 10 худших стран по нарушению прав в мире. Международные партнеры Казахстана, включая страны ЕС и ОЭСР, в курсе ситуации с постоянными нарушениями его международных обязательств и отсутствием соблюдения международных трудовых стандартов», — заключила генеральный секретарь МКП.

В связи с приговором Ерлану Балтабаю президент Конфедерации труда России Борис Кравченко заявил: «Конфедерация труда России шокирована вынесенным профсоюзному лидеру приговором. Мы сделаем все, что в наших силах, для его скорейшего освобождения».

СВЯЗЬ С ПРОФСОЮЗОМ

Группы в соцсетях: vk.com/novoprofunion, facebook.com/novoprofunion, ok.ru/novoprof

сайт: novoprof.net

Телефон горячей линии:

8-977-688-59-57