



Печатный орган Ивановской областной общественной организации «СОЮЗ РАБОЧИХ»

# Голос рабочего

№ 9  
июль  
2009 года

**«Освобождение рабочих должно быть делом самих рабочих»**

Эжен Варлен

Эта газета издается при поддержке Ивановского ОК КПРФ. Прочитай ее, передай другому!



Смерть капиталу, или смерть под пятой капитала!

## Забастовка на Ивановском предприятии «Станколит»

29 июня была организована его рабочими. Приостановив работу в соответствии со статьёй 142 Трудового кодекса, которая запрещает неоплачиваемый труд, рабочие потребовали погашения задолженности по заработной плате. Около ста человек, работающих на производстве, не получают зарплату с января этого года. Они готовы объявить голодовку и до выплаты денег не намерены покинуть рабочие места. С начала года производство несколько раз выводили в простой. И с ноября не могут получить свои деньги те, кто был тогда сокращён. Руководство «Станколита» ограничивается обещаниями – говорят рабочие.

По материалам IvanovoNews

## Неугодных власти коммунистов – в армию, как в ссылку декабристов

26 июня был в экстренном порядке призван в армию молодой коммунист Александр Бойков – один из организаторов «Похода трудящихся на Москву», который должен был стартовать 30 июня в посёлке Петровский Гаврилово-Посадского района Ивановской области.

В походе планировали принять участие около 100 работников единственного в посёлке предприятия ОАО «Спиртзавод «Петровский». Напомним, что из 1200 работников когда-то процветающего предприятия теперь осталось менее 200. Дрожжевой цех закрыт с апреля 2007 года, спиртовой – с ноября того же года. Задолженность составляла до последнего момента 40 млн. рублей. Трудовой коллектив в течение полутора лет добивается запуска производства и выплаты задолженности, в том числе через национализацию предприятия.

Советы юриста

## ПЕРЕХОД НА НЕПОЛНОЕ РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

В последнее время из-за финансовых трудностей многие компании хотели бы ввести неполное рабочее время. Однако это возможно только при определенных условиях и с соблюдением процедуры, установленной Трудовым кодексом.

В предлагаемой статье мы расскажем о том, в каком порядке и при каких условиях может вводиться неполное рабочее время и какие документы для этого нужно оформить.

### Основания установления неполного рабочего времени

При введении работодателем неполного рабочего времени нужно учитывать следующее.

Обычно неполное рабочее время устанавливается по соглашению между работником и работодателем <9>. Вводить его без учета желания работника работодатель может только при условии, что <14>:

– меняются организационные или технологические условия труда (изменяется технология производства, или внедряется новая техника; проводится структурная реорганизация производства и др.).

Изменение финансового положения организации не является изменением организационных или технологических условий труда, хотя и может повлечь за собой такие изменения. Например, если это побудило работодателя внедрить новую технологию производства, изменить процесс эксплуатации оборудования и т.п. Если же этого не произошло, а просто снизился объем производства, в силу чего работодатель не может обеспечить полную занятость своих работников, то нужно объявлять простой и предоставлять работникам предусмотренные на период простоя гарантии <15>.

### К сведению

О порядке объявления простоя и предоставляемых работникам на период простоя гарантий см. журнал «Главная книга», 2009, N 2, с. 41;

– в связи с указанными изменениями работодатель вынужден скорректировать условие трудового договора о рабочем времени и режиме работы <16>.

Продолжение на 2 стр.

## На митинг как на работу...

Через митингов и пикетов, проводимых бывшими работниками ООО ТПК «Меланж» при поддержке Ивановского областного отделения КПРФ и «Союза рабочих» по «выбиванию» у «неэффективных» собственников Тороповых законных зарплат, стала на сегодня целенаправленной упорной работой.

Напомним, что «хозяева» предприятия, начиная с ноября прошлого года, задолжали своим работникам порядка 21 миллиона рублей.

1 июля меланжисты вновь выступили в защиту своих интересов на

пл. Революции г. Иванова с актуальными острыми лозунгами: «Украл булку – в тюрьму! Украл 20 миллионов – депутатское кресло!», «Позор Меню за голодные семьи меланжистов!» и другие.

В выступлениях пришедших на митинг рабочих Меланжевого комбината Ширяева Г. и Жемчужниковой Г. звучал призыв к активным действиям и солидарности. Было высказано предложение о том, что правительство области должно взять на себя обязательство по кредитованию предприятия для выплаты зарплат рабочим. Оно было принято единогласно участниками митинга, внесено в резолюцию и направлено адресату.

В поддержку обманутых меланжистов выступил рабочий завода «Автокран» Устинов Н. и бывшая работница Мебельного комбината Николаева Г.

Горячим было выступление второго секретаря Ивановского ОК КПРФ, председателя областного «Союза рабочих» Завалишина В.П. В частности он отметил, что «пока буржуйам на горло не наступишь, они не будут обращать внимания на проблемы рабочих».

Перед началом митинга делегация рабочих решила посетить «Обще-

ственную приёмную Путина». Возмущению рабочих не было предела, когда в приёмные часы рабочего дня им был дан ответ, что приёма нет. Но, видимо, страх перед наказанием «свыше» заставил заместителя руководителя приёмной премьер-министра Путина по Ивановской области Чернова А.В. выйти к рабочим. Неуверенно чувствуя себя под осуждающими взглядами митингующих, он сказал голодным людям, что «ситуация под контролем». Два раза повторил, что он правда «не знает фамилии руководителя предприятия» (вот такой вот «контроль»!). Рабочие не поверили представителю власти... Как оказалось, Чернов и партия «Единая Россия» о ситуации на Меланжевом «узнали» только три недели назад (!) А то, что под окнами приёмной прошло в течение полугода уже пять митингов, они в упор не замечали.



Следующая акция протеста и солидарности рабочих состоится 15 июля в 10.00 на пл. Революции г. Иванова. Приходите на митинг! Поддержите меланжистов!

**Вставай, поднимайся, рабочий народ!**

**Товарищ! Прочитай газету, передай другу, соседу или родственнику, рабочим другого предприятия**

**Советы юриста**

Продолжение, начало на 1 стр.

**ПЕРЕХОД НА НЕПОЛНОЕ РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

«Главная книга», 2009, N 3

**Предупреди руководителя**

Вводимые изменения условий трудового договора не должны ухудшать положение работника по сравнению с условиями, установленными коллективным договором, социально-партнёрскими соглашениями <17>.

- <14> Статьи 72, 74 ТК РФ; п. 21 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2.
- <15> Статьи 72.2, 157 ТК РФ.
- <16> Статья 57 ТК РФ.
- <17> Статья 74 ТК РФ.

**Процедура введения неполного рабочего времени**

Порядок введения неполного рабочего времени будет различаться в зависимости от того, в какой ситуации оно вводится <17>.

**При отсутствии угрозы массовых увольнений**

По общему правилу, для того чтобы изменить условие трудового договора о рабочем времени и режиме работы в связи с изменением организационных или технологических условий труда, нужно <17>:

**Шаг 1.** Письменно уведомить работника о введении неполного рабочего времени и о причинах таких изменений не позднее чем за 2 месяца.

Это можно сделать как путём ознакомления работника с текстом приказа о введении неполного рабочего времени, так и путём направления ему отдельного уведомления.

**Посоветуй руководителю**

*Лучше оформлять отдельные уведомления, в которых заодно изложить гарантии, предоставляемые работнику в связи с введением неполного рабочего времени.*

При этом и согласие работника на работу в условиях неполного рабочего времени, и его несогласие с работой в таких условиях лучше зафиксировать письменно. Работника можно попросить указать своё решение по вопросу о продолжении работы в условиях неполного рабочего времени на приказе (уведомлении) о его введении.

**Из авторитетных источников**

*Ковязина Нина Заурбековна, начальник отдела трудовых отношений и оплаты труда Департамента трудовых отношений Минздравсоцразвития России: «При изменениях организационных или технологических условий труда <17> работодатель самостоятельно принимает решение о введении неполного рабочего времени. И поскольку речь идёт о введении неполного времени в одностороннем порядке, то есть по инициативе работодателя, то применять в данном случае ст. 93 Трудового кодекса, предусматривающую установление неполного рабочего времени по взаимному соглашению работника с работодателем, нельзя. Здесь никаких дополнительных соглашений с работниками заключать не нужно».*

**Шаг 2.** При несогласии работника продолжить работу в новых условиях – письменно предложить ему другую работу, имеющуюся в организации в данной местности (в том числе и нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом состояния здоровья.

Если это предусмотрено коллективным договором, социально-партнёрскими соглашениями или трудовым договором, то нужно также предложить работнику работу и в другой местности <18>.

**Шаг 3.** При отказе работника как от работы в условиях неполного рабочего времени, так и от перевода (или при отсутствии возможности перевода у работодателя) придётся расторгнуть с ним трудовой договор <19>.

Об увольнении издаётся приказ по форме № Т-8 или № Т-8а, на основании которого работнику нужно выплатить выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка <20>.

- <18> Статья 74 ТК РФ.
- <19> Пункт 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

<20> Статьи 139, 178 ТК РФ; Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922.

**При угрозе массовых увольнений в целях сохранения рабочих мест**

Иная процедура введения неполного рабочего времени предусмотрена для случаев, когда изменения организационных или технологических условий труда могут повлечь за собой массовое увольнение работников и работодатель рассчитывает, что введение неполного рабочего времени поможет сохранить рабочие места <18>.

Обращаем ваше внимание, что по вопросу о том, в каком порядке нужно вводить неполное рабочее время в такой ситуации, существуют две точки зрения.

В соответствии с первой из них вводить неполное рабочее время при угрозе массовых увольнений работодатель может так же, как и по общему правилу, то есть только с предварительным (за 2 месяца) уведомлением работников.

*Из авторитетных источников Ковязина Н.З., Минздравсоцразвития России: «Несмотря на то что введение неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений – отдельная процедура, это не освобождает работодателя от обязанности уведомлять о его введении работника за 2 месяца».*

Согласно второй точке зрения в целях оперативного введения неполного рабочего времени для предотвращения массовых увольнений работников вместо их уведомления не позднее чем за 2 месяца работодателю достаточно предварительно учесть мотивированное мнение профсоюза по этому вопросу <21>.

При этом уведомить работников о введении неполного рабочего времени всё равно придётся (хотя и не за 2 месяца). Ведь они вправе отказаться от продолжения работы в новых условиях, и тогда трудовые договоры с ними будут расторгнуты <18>.

Таким образом, если время позволяет вам предупредить работников о таких изменениях за 2 месяца, то лучше это сделать.

В случаях, когда неполное рабочее время вводится в целях предотвращения массовых увольнений, его можно вводить только на срок до 6 месяцев <18>. По истечении срока, на который оно было введено, работнику нужно предоставить возможность работать на прежних условиях.

**Внимание!** Досрочно отменить неполное рабочее время, введённое при угрозе массовых увольнений, можно только с учётом мнения профсоюза <21>.

**Примечание**

Напомним, что критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях, заключаемых объединениями работодателей и профсоюзом <22>. Если же в каком-то соглашении таких критериев нет, то массовым увольнением считается, в частности <23>:

(или) ликвидация организации с численностью работников 15 и более человек;

(или) сокращение численности или штата работников в количестве 50 и более человек в течение 30 календарных дней;

(или) сокращение численности или штата работников в количестве 200 и более человек в течение 60 календарных дней;

(или) сокращение численности или штата работников в количестве 500 и более человек в течение 90 календарных дней.

Итак, для введения неполного рабочего времени в целях предотвращения массовых увольнений нужно:

**Шаг 1.** Уведомить о введении неполного рабочего времени работников, если вы придерживаетесь точки зрения, согласно которой и в случае его введения при угрозе массовых увольнений работников нужно информировать об этом за 2 месяца.

Если же вы считаете, что работника в такой ситуации за 2 месяца уведомлять не нужно, то можно сразу направить проект приказа о введении неполного рабочего времени и обоснование по нему в профсоюз <24>.

При этом профсоюзу на подготовку мотивированного письменного ответа по приказу даётся 5 рабочих дней со дня получения документов. При несогласии профсоюза с приказом необходимо провести с ним дополнительные консультации в 3-дневный срок после получения его мнения.

Если же согласие с профсоюзом так и не будет достигнуто, то разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель вправе ввести неполное рабочее время, а профсоюз может обжаловать такое решение работодателя в трудовую инспекцию или в суд либо начать процедуру коллективного трудового спора.

**Шаг 2.** Принять приказ о введении неполного рабочего времени.

**Шаг 3.** При отказе работника от продолжения работы в условиях неполного рабочего времени ему нужно предоставить те гарантии и компенсации, которые установлены для случаев сокращения численности или штата работников. В том числе работника нужно уведомить о предполагаемом сокращении за 2 месяца, попытаться перевести на другую работу и так далее, а если дело дойдёт до увольнения, то произвести все выплаты, которые положены ему при сокращении <25>.

**К сведению**

*О гарантиях, предоставляемых работникам при увольнении по сокращению численности (штата), см. журнал «Главная книга», 2009, N 1, с. 51.*

**Из авторитетных источников**

*Ковязина Н.З., Минздравсоцразвития России: «Если работник отказывается от продолжения работы в условиях неполного рабочего времени, когда оно вводится для сохранения рабочих мест при угрозе массовых увольнений, то ему полагаются все гарантии, предусмотренные для случаев увольнения по сокращению численности (штата)».*

*Поэтому не позднее чем за 2 месяца работника нужно письменно предупредить сразу и о введении неполного рабочего времени, и об увольнении по сокращению в случае, если он будет не согласен на продолжение работы».*

- <21> Статьи 74, 372 ТК РФ.
- <22> Статья 82 ТК РФ.
- <23> Пункт 1 Положения об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения, утв. Постановлением Правительства РФ от 05.02.1993 № 99.
- <24> Статья 372 ТК РФ.
- <25> Статьи 74, 81, 178, 179, 180 ТК РФ.

**Уведомление органа занятости**

При введении неполного рабочего времени с 1 января 2009 г. нужно не забыть письменно уведомить об этом орган занятости в произвольной форме. Сделать это необходимо в течение 3 рабочих дней после принятия решения о введении неполного рабочего времени <26>.

**К сведению**

*Уведомить орган занятости можно по той же форме, что и в случае приостановки деятельности организации. Форму такого уведомления см. в журнале «Главная книга», 2009, № 2, с. 45.*

За невыполнение обязанности по уведомлению органа занятости возможно привлечение к ответственности в виде штрафа <27>:

- на организацию – в размере от 3000 до 5000 руб.;
- на руководителя – в размере от 300 до 500 руб.

<26> Пункт 2 ст. 1, ст. 3 Федерального закона от 25.12.2008 № 287-ФЗ.

<27> Статья 19.7, п. 87 ч. 2 ст. 28.3 КоАП РФ.

**Отражение работы в условиях неполного рабочего времени в таблице**

Если работник работает неполное рабочее время по инициативе работодателя, то продолжительность работы отражается в графе 4 формы № Т-13 или графах 4, 6 формы № Т-12 табеля <28> буквенным кодом «НС» или цифровым кодом «25». При этом под кодом проставляется продолжительность работы в режиме неполного рабочего дня.

Если же работник работает в режиме неполной рабочей недели, то дополнительные нерабочие дни обозначаются в таблице как выходные.

При этом не следует забывать, что привлекать работника к работе в такие дни нужно в порядке, установленном для привлечения к работе в выходные дни <29>, и, соответственно, оплачивать их по правилам оплаты выходных дней <30>. Если же работодатель намерен привлечь работника к неполным рабочим дням за пределами его продолжительности, то это будет сверхурочная работа <31>, которая должна быть оплачена по правилам оплаты сверхурочных работ <32>.

\*\*\*

Итак, учитывайте, что просто в связи с финансовыми трудностями ввести неполное рабочее время нельзя. Его введение должно быть обосновано изменением какого-либо организационного или технологического условия труда, которое, в свою очередь, повлечёт необходимость изменения условий заключённых с работниками трудовых договоров.

Также не забывайте, что при этом нельзя изменять трудовую функцию работника <33>. Её изменение – это перевод на другую работу, который возможен только по взаимному соглашению сторон <34>.

<28> Форма № Т-12 или № Т-13, утв. Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1.

- <29> Статья 113 ТК РФ.
- <30> Статья 153 ТК РФ.
- <31> Статья 99 ТК РФ.
- <32> Статья 152 ТК РФ.
- <33> Статьи 15, 57 ТК РФ.
- <34> Статья 72.1 ТК РФ.

Е.Ю.ЗАБРАМНАЯ, К. ю. н., юрист



\*\*\*



\*\*\*

– Разговаривают два фабриканта:

– Знаешь, я половину рабочих уволил, а оставшимся увеличил рабочий день до 12 часов!

– И как они?

– Ничего, работают.

Встречаются через месяц:

– Ну, как дела?

– Прибыль увеличилась. Зарплату рабочим сократил в два раза!

– И что??

– А что им станется? Работают.

Через какое-то время снова встречаются:

– А знаешь, зарплату рабочим уже год не плачу!...

– А они что???

– Работают!

– А ты их дустом, дустом!

Антикризисные рецепты:

– Морозим сосиску, трём на тёрке, мажем хлеб майонезом и посыпаем тёртой сосиской: вкусно и практично, а главное много, одной сосиски хватает на 5–10 бутербродов.

– Если голод не даёт спать – быстро выпить два стакана кипятка и лечь спать. Мозг не сразу поймёт, что желудок обманули.

– Если хлеб чёрный натереть чесноком, он пахнет колбасой.

– Если заморозить яйцо и разрезать его пополам и положить на сковородку, получится глазунья с 2-мя желтками.

– Чай можно заваривать семь раз. На восьмой – чайники всплывают, чтобы посмотреть на этого жлоба...