

# ПРОФСОЮЗНАЯ



# ТРИБУНА

Газета для тех,  
КТО СТРОИТ

№1(5), февраль 2006 г.

Основана по инициативе Московской областной организации профсоюза строителей России

## НОВОСТИ

**ЗАО «Воскресенский завод «Машиностроение» (г. Воскресенск)**

За грубое нарушение ст. 136 Трудового Кодекса Российской Федерации, которое выразилось в задолженности в течение трех месяцев по выплате заработной платы работникам ЗАО «Воскресенский завод «Машиностроитель», на генерального директора Андриянова А. Ю. заведено уголовное дело. Это первый за последние семь лет такого рода случаи в строительной отрасли Подмосковья.

## Мособком профсоюза строителей России

13 октября 2005 года состоялось очередное заседание Президиума Мособкома профсоюза строителей России. На нем было решено принять на профсоюзное обслуживание первичную профсоюзную организацию коллектива АО «ГЛАВУКС» в количестве 90 человек, которая возобновила работу после четырехлетнего перерыва.

На заседании также были подведены итоги работы профсоюзных организаций строительной отрасли Московской области по оздоровлению детей и подростков в 2005 году.

## НОВОСТИ



Отмечалось, что более 3,5 тысяч детишек строителей отдыхали и лечились в детских оздоровительных учреждениях, в том числе и санаторного типа. Однако многие предприятия приобретают путевки в более дорогие детские оздоровительные учреждения московских предприятий, а такие прекрасные ДОУ как «Дубравушка» и «Юбилейный», Строительным комплексом Подмосковья практически не используются.

29 ноября и 16 декабря Мособком провел награждение профсоюзного актива в связи со 100-летием образования профсоюзов России. Мероприятие проводилось в учебном центре Московской конфедерации профсоюза в г. Москве. Среди награжденных были председатели первичных профсоюзных организаций, члены профкомов, ветераны строительной отрасли Подмосковья (см. фото).

## НОВОСТИ

16 декабря 2005 года состоялось очередное заседание Президиума Московской областной общественной организации профсоюза работников строительства и промстройматериалов РФ. Члены президиума рассмотрели вопрос о проведении колдоговорной кампании в 2006 году, были приняты на полное профсоюзное обслуживание первичные профсоюзные организации Наро-Фоминского района: ООО «ПМК-24», ООО «СПМК-35», Профтехучилище № 40 и ЗАО «Мособлстрой №8». Кроме того, были утверждены: план работы организации на первое полугодие 2006 года, Положение о конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда профсоюза строительной отрасли Московской области в 2006 году», Положение об общественном смотре состояния условий труда и быта работающих в строительных организациях и на

## НОВОСТИ

предприятиях промстройматериалов Московской области», Положение о совете ветеранов Московской областной общественной организации профсоюза работников строительства и промстройматериалов РФ.

## ОАО «Чеховстрой»

В соответствии с выполнением пунктов коллективного договора 2004 - 2007 гг. о социальных гарантиях работающих в ОАО «Чеховстрой», за два последних года улучшили свои жилищные условия 15 человек. Согласно колдоговору работники, отработавшие в организации 5 лет, при приобретении жилья получают десятипроцентную скидку к его рыночной стоимости, проработавшие до 15 лет - 20%, свыше 15 лет - до 25%. Кроме того, для этих целей работникам выдается беспроцентная ссуда сроком на два года, а для приобретения дорогостоящих товаров - сроком на один год.

справились ОАО «Мансуровское карьероуправление», ЗАО «Жилстрой», ОАО «Люберецкий завод «Монтажавтоматика», ФГУП «Икшинское ОПП», ЗАО «Подольский ДСК», ООО «КНАУФ-ГИПС», и ряд других.

Однако есть предприятия, имеющие низкий уровень заработной платы (менее 6000 рублей) Это ООО «Дионикс», ЗАО «СМУ №4» г.Раменское, ЗАО «Бронницкий ПМК», ЗАО «Мособлстрой №7».

Как правило, в коллективных договорах таких организаций отсутствует порядок индексации уровня заработной платы. Не выполняется п. 4.3.5. трехстороннего Регионального отраслевого тарифного соглашения в части повышения тарифной ставки рабочего 1 разряда до величины прожиточного минимума трудоспособного населения Московской области, а также п.4.3.13 в части повышения тарифных ставок для рабочих, выполняющих работу во вредных условиях.

Кроме того, в ряде организаций и на предприятиях выявлены следующие нарушения:

- ст. ст. 29, 44, 51 ТК РФ - не предоставляется информация профсоюзной организации о внесении изменений и дополнений в действующий коллективный договор (ОАО «Воскресенскцемент»);

- ст. 43 ТК РФ - несвоевременно перезаключаются коллективные договоры или пролонгируются действующие в связи с истечением сроков их действия (ЗАО «Лобненский завод стройфарфора», ЗАО «Клинстройсервис», ОАО «Песковский комбинат стройматериалов»);

- ст. ст. 22, 135, 222, 117 ТК РФ - не выполняются работодателем принятые в коллективном договоре обязательства, принимаются локальные нормативные акты по заработной плате без учета мнения профсоюзной организации, не предоставляются дополнительные дни к отпуску за работу во вредных условиях и не выдается молоко (ОАО «Щербинский завод электроплавящих огнеупоров»);

- ст. 136 ТК РФ - выплаты заработной платы работникам производятся один раз в месяц (ОАО «Карасевский керамический завод»);

- ст. 221 ТК РФ - на объектах не организована сушка спецодежды (ОАО «Чеховстрой», ОАО «ПСО-13», ООО «Стройтрест №27»);

- ст. 223 ТК РФ - бытовые помещения и произ-

водственные участки не обеспечены медикаментами (ОАО «Чеховстрой», ОАО «ПСО -13», ОАО «Ступинский ЗЯБ»);

- ст. 226 ТК РФ - не выполнены мероприятия по охране труда в полном объеме (ОАО «ПСО-13», ОАО «Ступинский ЗЯБ», ОАО «Бикор»);

- ст. 225 ТК РФ - ослаблена работа по обучению рабочих безопасным методам работы уполномоченных лиц по охране труда.

В трех организациях имеется задолженность по выплате заработной платы на общую сумму более 10 млн. рублей (ОАО «Воскресенский завод «Машиностроитель», ЗАО «СМУ 2», ОАО «Карасевский керамический завод»). Зафиксированы факты сокрытия задолженности по заработной плате в ОАО «СМУ-1» г. Коломны. По фактам грубого нарушения обязательств коллективного договора в ОАО «Щербинский завод электроплавящих огнеупоров» материалы направлены в суд и судебный процесс выигран.

По всем другим установленным фактам выявленных нарушений проведены переговоры с руководителями, выданы предостережения на имя руководителей предприятий.

Мособком профсоюза строителей России отмечает положительную работу по заключению и выполнению колдоговоров в ЗАО «Мансуровское карьероуправление», ЗАО «Центрремонт», ЗАО «Мособлсантехмонтаж», ЗАО «Подольский ДСК».

На заседании Президиума председателям первичных профсоюзных организаций было рекомендовано инициировать проведение колдоговорной кампании и обратить особое внимание на разделы оплаты труда, охраны труда и социальных гарантий работников.

Отмечалось, что необходимо завершить работу по проведению колдоговорной кампании в своих организациях и предприятиях до 1 апреля 2006 года.

В заключение необходимо отметить, что подписание грамотного коллективного договора - только половина дела. Первичные профсоюзные организации должны стоять на страже интересов коллектива ежедневно, вникая во все тонкости производственных и социальных отношений. И обязательно проверять выполнение обязательств, принятых в колдоговорах и соглашениях, по итогам работы организаций и предприятий за полугодие и год.

**3. АРХИПЕНКО**, заместитель председателя Мособкома профсоюза строителей

## НУЖНА ЕЖЕДНЕВНАЯ РАБОТА

**Заключение коллективных договоров и проверка выполнения принятых в них обязательств - главные функции председателей первичных организаций профсоюза любой отрасли. От того, насколько грамотно проведена колдоговорная кампания, насколько четко и неукоснительно выполняются все его пункты, зависит и моральный климат в коллективе, и социальное благополучие каждого работника.**

Поэтому обком профсоюза строителей уделяет этому первостепенное внимание.

Чтобы осуществлять контролирующую функцию и на местах помогать отстаивать права членов профсоюза, специалисты обкома часто бывают на местах. В прошлом году мы двадцать один раз выезжали в организации и на предприятия строительного комплекса Московской области, и такое тесное со-

трудничество дает свои положительные результаты.

Ежегодно на Президиуме Обкома рассматривается вопрос об итогах проведения кампании по заключению и контролю за выполнением колдоговоров и соглашений, даются рекомендации по разработке новых или внесению изменений в действующие договоры. 16 декабря прошлого года, на очередном заседании Президиума, были подведены итоги года напряженной работы и на-

мечены главные направления очередной колдоговорной кампании.

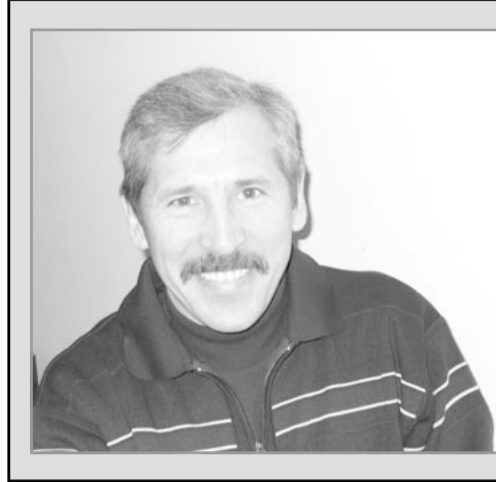
Отмечалось, что рост средней заработной платы в Московской области за 8 месяцев 2005 года составил 4%, в организациях, состоящих на профсоюзном обслуживании в обком профсоюза, средняя заработная плата выросла на 27%.

Как видно из приведенных данных, средняя заработная плата и индекс ее роста в организациях, со-

стоящих на профсоюзном обслуживании обкома, значительно выше, чем в области и строительном комплексе Подмосковья. И в этом немалая заслуга профсоюзных активистов на местах.

В соответствии с трехсторонним Региональным отраслевым тарифным соглашением на 2005-2008 годы размер средней заработной платы к концу 2005 года в нашей отрасли должен быть не менее 14000 рублей. С этой задачей

## А НА МЕСТАХ ПРИХОДИТСЯ ДРАТЬСЯ...



**Василия Валерьевича Аникина, председателя первичной профсоюзной организации ППО ОАО «Щуровский цемент», на недавно проходившем съезде строителей России избрали членом ЦК от Московской областной профсоюзной организации нашей отрасли. Сегодня Василий Викторович делится своими впечатлениями от работы съезда и рассказывает о том, как решаются вопросы социальной защищенности вверенного ему коллектива.**

**- Василий Валерьевич, вы были делегатом IV съезда Профсоюза работников строительного и промстройматериалов России и наверняка имеете свой взгляд на обсуждавшиеся на нем вопросы.**

- Я первый раз был делегатом съезда и очень пристально следил за происходящим. Запомнилось вот что. Поднимался вопрос об увеличении процента перечисления профсоюзных взносов в вышестоящие организации. Но, думаю, сначала нужно добиться исполнения того, что уже принято. Мы все обязаны выполнять Устав Мособкома профсоюза о перечислении определенного процента взносов в областной комитет. Это никак не оспаривается, но далеко не всеми исполняется, и резерв по первичкам - тринадцать процентов. И не только мне это бросилось в глаза.

Я считаю, что если принято отраслевое соглашение, оно должно стать обязательным не только для первичек, профсоюзных организаций, но и для ра-

ботодателей. Но сейчас это далеко не так. В региональном, и в отраслевом документах достигнуты хорошие соглашения, но на местах приходится драться за то, что должно исполняться автоматически.

Кто входит в Союз работодателей? Не все, кто нами руководит в отрасли, поэтому и решения принимаются не для всех и не всеми выполняются. Только когда эти соглашения станут обязательными к исполнению, можно будет двигаться дальше и добиваться большего.

Допустим, принято, что тарифная ставка первого разряда должна быть на уровне прожиточного минимума. Принято всеми, а по пальцам можно пересчитать те предприятия, где это выполнено. Поэтому многим председателям первичек приходится бороться и просить помощи у обкома, ЦК. Не должны мы на это тратить силы и время.

Стратегические направления очень оптимистичны, но не все кажется выполнимым. Например, приняли решение довести

к 2010 году зарплату до 25 тысяч рублей. Это хорошо как ориентир, но в условиях нашей нестабильности не очень прогнозируемо.

**- Расскажите о достижениях профсоюзной организации своего предприятия и о том, каких усилий это потребовало.**

- На нашем предприятии сейчас средняя заработная плата 14 тысяч рублей. Конечно, этот показатель - то же самое, что средняя температура тела у всех больных в больнице. Но по сравнению с другими организациями мы выйдем неплохо. Работавших у нас 535 человек, 33 из них не являются членами профсоюза.

Я работаю в должности неосвобожденного председателя первичной профсоюзной организации с 1991 года. За 14 лет многое изменилось, осталось неизменным одно: почти все зависит от личных качеств руководителя предприятия. Потому что сейчас у каждого руководителя неограниченные возможности, было бы желание. Я поработал с четырьмя директо-

рами, и все, что достигнуто на предприятии в плане социального пакета, легко могло быть при желании принято директорами единолично. Но не у всех это желание возникает, поэтому профсоюз является гарантией социальной защищенности коллектива.

Конечно, раньше, во времена распределительной системы, мы не боролись за уровень заработной платы, не «выбивали» ее из руководителя. С охраной труда раньше тоже все было проще. Правда, в последнее время руководство холдинга очень щепетильно относится именно к вопросам охраны труда, и это помогает нам работать.

**- Какие социальные улучшения произошли на предприятии за последнее время?**

- Весной прошлого года остро стал вопрос повышения заработной платы. Как таковая она росла всегда и постоянно, но гарантированная часть, то есть тарифные ставки и оклады, стояли на месте, и рост зарплаты регулировался надбавками. Раньше работники считали, что не важно как платят, и важно - сколько. Сейчас формируются зарплата стали уделять пристальное внимание. В силу сезонности нашей работы летом план выполняется, идут премии и надбавки (которые на некоторых предприятиях достигают 200 процентов по сравнению с тарифом). Но можно получить ту же зарплату, имея оклад в два раза больше и всего 50 процентов надбавок. В этом случае зимой, без надбавок, работник получит значительно больше именно потому, что выше оклад. Конечно, здесь социальная защищенность значительно выше, чем в первом примере.

С прошлого года мы живем уже по-новому, пе-

ресмотрев тарифы в сторону увеличения. Кроме того, в марте прошлого года руководство приняло решение каждому работающему в компенсацию резко возросших коммунальных платежей выплачивать по тысяче рублей ежемесячно, и об этом ваша газета уже писала. Добавлю только, что сначала, обсуждая это предложение на расширенных заседаниях профкомов, мы предложили ввести доплату в тарифную часть. Но потом все-таки поддержали инициативу работодателя оставить ее как социальную выплату. Мы - единственное предприятие в Коломне, кто ввел такую социальную выплату. Надо ли говорить, что это имело огромный социальный резонанс, что положительно сказалось на имидже предприятия.

**- «Щуровский цемент» - одно из градообразующих для города предприятий. Какова сейчас ваша политика в отношении социальной и культурной сфер?**

- Дворец культуры мы отдали в муниципальную собственность, но все равно поддерживаем и считаем нашим. Садик тоже опекаем, ведь 70 процентов малышей в нем - наши. У нас был санаторий-профилакторий, который закрылся в 2002 году, но всю лечебную базу мы оставили на предприятии. Заключили договор с городской больницей и оплачиваем труд медиков, которые работают в заводском здравпункте. У нас неплохая лечебная база: процедурный кабинет, грязелечение, массаж и пр.

Зачем нам это надо? Да ведь болезнь легче предупредить, чем лечить. Болеют много, из года в год положение становится все хуже, и мы решили взяться за здоровье своих ра-

ботников серьезно. Наш главный врач каждому переболевшему назначает реабилитационное лечение. Сначала это было непривычно и даже вызывало возражения. Теперь культура выздоровления на предприятии резко повысилась. Кроме того, сейчас наши работники даже лечатся не в поликлинике, а в своем здравпункте - приписанные лекарства для них бесплатны, да и внимание повышенное. Тепло- и грязелечение тоже получают все, кто нуждается в этом по объективным показаниям.

Пока в режиме процедурного кабинета здравпункт работает только в первую смену, но руководители стали внимательно относиться к своим работникам, и если главврач назначил лечение, то отпустят всегда. А вообще он открыт круглосуточно, ведь первая медицинская помощь может понадобиться в любую минуту. Кроме того, здесь проходит осмотр водители и машинисты перед и после смены.

Конечно, хотелось бы похвалиться результатами такой заботы о коллективе, но статистическая база только нарабатывается, и она будет очень подробной и информативной. Мы заинтересованы в том, чтобы иметь реальную картину, которая поможет нам правильно вести профилактику. И, что немаловажно, в этом заинтересовано и руководство предприятия.

Наша профсоюзная организация имеет большую традиции и стремится к улучшению условий труда и быта своих работников. Этому в немалой степени способствует конструктивный диалог с работодателем и как результат - грамотно составленный коллективный договор.

Беседу вела И. Кимова.

## И ЗАБУРЛИЛА ЖИЗНЬ!

**Мансуровское гравийно-песчаное месторождение расположено в Истринском районе Московской области. На базе месторождения в 1982 году было основано Мансуровское карьероуправление. Сейчас акционерное общество производит и реализует щебень, песок, товарный бетон, строительный раствор, железобетонные и бетонные изделия.**



На снимке: Сергей Васильевич Ларионов

делению ссуд - руководством предприятия с учетом мнения профсоюзного комитета. Ссуды выдаются работникам на срок до пяти лет.

Кроме того, в акционерном обществе составляется смета на все культурно-массовые и спортивные мероприятия, которые организует профсоюзный комитет. Руководство взяло на себя обязательство частично финансировать эти мероприятия. На территории предприятия действуют заводская столовая и тренажерный зал.

На весь социальный пакет и мероприятия, проводимые для своих работников, в соответствии с коллективным договором на правляется до 15 процентов прибыли, остающейся в распоряжении акционерного общества. О своей работе профсоюзный комитет информирует членов профсоюза через информационный стенд.

Большое внимание председатель профкома уделяет организации спортивных мероприятий. Принимая во внимание, что на предприятии работают в основном мужчины, Олег Михайлович создал при профкоме Клуб любителей рыболовной ловли. На

территории предприятия, в отработанный карьер когда-то образовался естественный пруд, который со временем стал зарастать. Вот и принял решение его очистить и запустить карпов. Всю работу по организации уборки территории и очистке самого пруда взял на себя Олег Михайлович, сам запустил первую рыбу. А теперь ежегодно на нем проводятся по два соревнования летней и зимней рыбалки.

Хотелось бы отметить работу одного из членов профкома - Сергея Васильевича Ларионова, токаря-бригадира электрометаллического цеха. Вместе с председателем он отвечает за спортивную работу в коллективе и с детьми. Вот уже более двенадцати лет возглавляет он на общественных началах поселковую детскую и юношескую секции по гиревому спорту. ЗАО «Мансуровское карьероуправление» в свое время являлось градообразующим предприятием, и в поселке Кострово Истринского района проживает большая часть работников акционерного общества. Поэтому в секциях тренируются в основном дети работников предприятия. С этими детьми в возрасте от 12 до 16 лет и занимается Сергей Васильевич. Своими силами он оборудовал помещение для тренировок. Ежегодно его подопечные участвуют в личных и командных соревнованиях по гиревому спорту, проводимых в Истринском районе.

За активное участие в общественной жизни коллектива Мособком профсоюза строителей России наградил Сергея Васильевича Ларионова памятной медалью «100 лет профсоюзам России» и поблагодарил его за сотрудничество.

А. Зинина.

Возглавляет предприятие высококвалифицированный специалист и прекрасный организатор Сергей Николаевич Попов. Он постоянно ищет новые формы работы, подбирает квалифицированный состав работников, под его руководством создаются новые технологические линии по выпуску высококачественной продукции. Не меньшее внимание администрация предприятия уделяет вопросам общественной жизни коллектива. Для активизации работы первичной профсоюзной организации было решено избрать новый состав профсоюзного комитета и нового председателя первичной профсоюзной организации.

В ходе отчетно-выборной профсоюзной кампании, которую в своих организациях проводил Мособком профсоюза строителей России, в апреле 2004 года в ЗАО «Мансуровское карьероуправление» на должность председателя первичной профсоюзной организации был избран Олег Михайлович Виноградов, и забурилась профсоюзная жизнь.

Олег Михайлович пришел на предприятие в 1986 году молодым специалистом. Работал мастером-бригадиром дробильно-сортировочного фабрики, начальником горного цеха, главным инженером карьера, начальником производственно-технологического отдела. Сейчас он профсоюзную работу совмещает с основной.

Главной задачей, которую поставили перед собой профсоюзный комитет и руководство предприятия, - разработка и подписание коллективного договора. С этой задачей все справились успешно. В него вошло много существенных положений, в том числе по уровню заработной платы и по социальному пакету. Размер средней заработной платы работников основных профессий предприятия в августе текущего года уже был более 15 тысяч рублей, а в социальный пакет вошли следующие позиции:

- приобретение работникам, получившим производственные травмы или профессиональные заболевания, санаторно-курорт-

ных путевок с оплатой их стоимости за счет предприятия от 30% до 90%;

- приобретение путевок в детские оздоровительные лагеря с оплатой предприятием их стоимости от 30% до 90%;

- предоставление работникам беспроцентных ссуд на строительство жилого дома, приобретение квартиры или на другие хозяйственные нужды;

- оплата услуг по проведению медицинской диагностики при наличии медицинских показаний.

Решения по оплате путевок выносятся профсоюзным комитетом на основании соответствующих документов и с учетом ходатайства руководства, а по вы-

## В ОБКОМЕ ПРОФСОЮЗА РАБОТАЕТ «ГОРЯЧАЯ ЛИНИЯ». ОТВЕТЫ НА НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ, КОТОРЫЕ БЫЛИ ЗАДАНЫ ПО ТЕЛЕФОНУ, СЕГОДНЯ ПУБЛИКУЮТСЯ В ГАЗЕТЕ



Разъясняет начальник юридического отдела Мособкома профсоюза строителей  
**В. В. Карнаушенко.**

**«Расскажите, пожалуйста, о том, какие изменения условий труда работника считаются существенными и какова процедура оформления этого изменения».**

Несмотря на то, что в частях 1,2,3 статьи 73 Трудового кодек-

са РФ данный вопрос освещен достаточно подробно, возникает немало конфликтных ситуаций, связанных с применением этих норм. Поэтому есть необходимость еще раз остановиться на этом вопросе подробнее.

Во-первых, начнем с того, что относится к существенным условиям трудового договора. Данный перечень условий содержится в части 3 статьи 57 Трудового кодекса РФ. Среди них:

- место работы, дата ее начала;
- права, обязанности работника и работодателя;
- наименование должности, специальности, профессии в соответствии со штатным расписанием или конкретной трудовой функцией;
- характеристика условий труда, компенсации, льготы;
- режим труда и отдыха;
- и, пожалуй, самое главное - условия оплаты труда.

Во-вторых, часть 1 статьи 73 Трудового кодекса РФ предусматривает изменение существенных условий труда с сохранением трудовой функции работника. Но работодатель

должен предупредить его об этих изменениях за два месяца до их введения (часть 2 вышеуказанной статьи). Если это условие соблюсти невозможно, то работодатель предлагает работнику другую соответствующую его квалификации работу, а при ее отсутствии - другую нижеоплачиваемую работу, учитывая при этом его квалификацию и состояние здоровья.

Что же происходит иногда на практике? На практике работодатель стремится к расширительному толкованию данной статьи. Следуя его логике, сокращать работника обременительно (необходимо соблюдать неукоснительно все процедуры и производить дополнительные выплаты; увольнять его за систематическое неисполнение обязанностей - хлопотно с точки зрения правильности оформления необходимых документов). Поэтому он стремится избавиться от неугодного работника, предлагая ему заранее другую работу, без соблюдения вышеописанных действий.

Пример (как должно быть правильно): Согласно заклю-

ченному трудовому договору Вы занимаете должность секретаря. У Вас 8-часовой рабочий день, начало работы 9.00 часов, его окончание - 18:00 с перерывом на обед с 12 до 13 часов. По ряду причин работодатель изъявил желание изменить Ваш график работы, передвинув начало и окончание рабочего дня, время перерыва на обед на один час раньше. Данные изменения носят организационный характер, что подпадает под условия части 1 статьи 73 Трудового кодекса РФ. Поэтому работодатель обязан известить Вас о предполагаемых изменениях за два месяца в произвольной письменной форме. Далее следуют следующие варианты развития событий:

**Вариант 1.** Вы даете свое согласие на вышеуказанные изменения, что оформляется распоряжением и внесением соответствующих изменений в Ваш трудовой договор через два месяца после письменного извещения.

**Вариант 2.** Вы не даете согласия на изменение Вашего графика работы. В данном случае работодатель в письменной

форме обязан предложить Вам иную работу, соответствующую Вашей квалификации и состоянию здоровья (например, диспетчера по отпуску готовой продукции в отдел сбыта). Вы даете свое согласие на вышеуказанные изменения, что оформляется распоряжением и внесением соответствующих изменений в Ваш трудовой договор по истечении двух месяцев после извещения Вас об этом факте. Обращаем Ваше внимание, что этот срок может быть изменен по соглашению между Вами и работодателем, и Вы можете приступить к работе в новой должности ранее двух месяцев.

**Вариант 3.** Вы не даете своего согласия на изменение Вашего графика работы, отказываетесь от иной работы, соответствующей Вашей квалификации. Вас не устраивает работа, которую работодатель предложил Вам, так как она является нижеоплачиваемой. Только в этом случае работодатель вправе расторгнуть с Вами трудовой договор по статье 77 пункт 7 Трудового кодекса РФ по истечении двух месяцев с даты предложения.



Отвечает технический инспектор труда Мособкома профсоюза строителей  
**Г. В. Горшенева.**

**«Каков порядок и нормы бесплатной выдачи молока на предприятии. В каких случаях и чем можно его заменить?»**

В 2003 году Министерство труда и социального развития РФ изменило нормы и условия бесплатной выдачи молока и других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (эти нормы не пересматривались с 1987 года).

В соответствии с постановлением, норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 литра за смену независимо от ее продолжительности. Бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых продуктов производится работникам в дни фактической занятости на работах, связанных с наличием на рабочем месте производственных факторов, предусмотренных Перечнем вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов, утвержденных Ми-

нистерством здравоохранения.

Выдача и употребление молока должны осуществляться в буфетах, столовых или в специально оборудованных в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями помещениях, утвержденными в установленном порядке.

Не допускается замена молока денежной компенсацией, замена его другими продуктами, кроме равноценных, предусмотренных нормами бесплатной выдачи равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться работникам вместо молока, перечень которых согласован с Министерством здравоохранения РФ, а также выдача молока за одну или несколько смен вперед, равно как и за прошедшие смены, и отпуск его на дом.

Работникам, получающим бесплатно лечебно-профилактическое питание в связи с особо вредными условиями труда,

молоко не выдается.

При обеспечении безопасных условий труда работодатель принимает решение о прекращении бесплатной выдачи молока с учетом мнения профсоюзного органа.

Многих интересует, что такое «равноценные пищевые продукты», которые могут выдаваться вместо молока, и когда такая замена правомерна.

В приложении к постановлению указывается, что это кисломолочные продукты (кефир разных сортов, кефир-био, простокваша, ацидофилин, ряженка с низким содержанием жира (до 3,5%), йогурты разных сортов с содержанием жира до 2,5%, в том числе йогурты с плодово-ягодными добавками) 500гр., творог - 100 гр., творожная масса, сырки творожные десерты творожные - 150 гр., сыр 24% жирности - 60 гр., молоко сухое цельное - 55 гр., молоко сгущенное стерилизованное

без сахара - 200 гр., мясо говядина II категории сырое - 70 гр., рыба нежирных сортов сырая - 90 гр., яйцо куриное - 2 шт., лечебно-профилактические напитки типа «VITA», витаминные препараты типа «Веторон», ундевит, глутамевит, аэровит, гексавит, гептавит, квадерит и бифидосодержащие кисломолочные продукты.

Замена молока этими продуктами допускается, когда по тем или иным причинам невозможна выдача работникам молока, с согласия работников и с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работника данной организации органа.

Особо отмечается, что замена молока сметаной или сливочным маслом не допускается.

(Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 31 марта 2003 года № 13).

Консультирует вице-президент «Союза инженеров-сметчиков»  
**С. А. Варзарь.**

**«Где можно приобрести новый Единый тарифно-квалификационный справочник?»**

Межрегиональная общественная организация «Союз инженеров-сметчиков» сообщает о разработке нового Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 3, раздел «Строительные, монтажные и ремонтно-строительные работы».

С момента его утверждения Минздравсоцразвития России тарификация работ и присвоение квалификационных разрядов рабочим будут произво-

диться по новому выпуску ЕТКС.

Указанный выпуск ЕТКС подготовлен применительно к восьмиразрядной тарифной сетке, исходя из сложности выполняемых работ. В содержании тарифно-квалификационных характеристик выпуска отражено применение современных строительных машин, оборудования и приспособлений, учтены особенности технологических процессов в строительстве, использование новых материалов и повышение уровня ответственности и сложности работ.

В выпуске предусмотрены новые профессии, расширен диапазон разрядов рабочих более чем по 30 профессиям. В связи с расширением круга обязанностей и повышением уровня профессиональной подготовки рабочих унифицировано 16 профессий монтажников различного оборудования в профессию «Монтажник техно-

логического оборудования и связанных с ним конструкций», а также другие профессии.

Изменена структура построения выпуска в целом.

Стоимость выпуска - 1800 руб.

Заявки на приобретение нового Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 3 следует направлять в:

**Союз инженеров-сметчиков:** 109012, г. Москва, ул. Варварка, (м. «Китай-город»), д. 14 корп. «Д», офис 114, тел./факс (495) 298-59-73, тел. (495) 298-48-51, 298-48-45, e-mail: soyuzsm@mail.ru.

**Координационный центр по ценообразованию и сметному нормированию в строительстве:** 123022, Москва, ул. Ходынская, д. 8, тел./факс (495) 708-41-11, 253-39-47, e-mail: kccs@kccs.ru.

### Внимание членов профсоюза!

Для оперативного решения возникших на местах проблем Мособком открыл **ГОРЯЧУЮ ЛИНИЮ.**

Каждый может получить квалифицированную помощь в рамках компетенции нашего органа. Наиболее часто повторяющиеся вопросы и ситуации будут освещены в печати. **ГОРЯЧАЯ ЛИНИЯ** открыта каждый понедельник с 14.00 до 18.00 часов по телефонам:  
**917-7846, 917-9138, 916-1563**  
Звоните, и мы Вам поможем!

Наш E-mail:  
**mosoblprofstroy@yandex.ru**



# ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ КАЛЕНДАРЬ на 2006 год

	ЯНВАРЬ					ФЕВРАЛЬ					МАРТ					АПРЕЛЬ					МАЙ					ИЮНЬ				
Понедельник	2	9	16	23	30	6	13	20	27	6	13	20	27	3	10	17	24	1	8	15	22	29	5	12	19	26				
Вторник	3	10	17	24	31	7	14	21	28	7*	14	21	28	4	11	18	25	2	9	16	23	30	6	13	20	27				
Среда	4	11	18	25	1	8	15	22*	1	8	15	22	29	5	12	19	26	3	10	17	24	31	7	14	21	28				
Четверг	5	12	19	26	2	9	16	23	2	9	16	23	30	6	13	20	27	4	11	18	25	1	8	15	22	29				
Пятница	6	13	20	27	3	10	17	24	3	10	17	24	31	7	14	21	28	5	12	19	26	2	9	16	23	30				
Суббота	7	14	21	28	4	11	18	25	4	11	18	25	1	8	15	22	29	6*	13	20	27	3	10	17	24					
Воскресенье	1	8	15	22	29	5	12	19	26	5	12	19	26	2	9	16	23	30	7	14	21	28	4	11	18	25				
	ИЮЛЬ					АВГУСТ					СЕНТЯБРЬ					ОКТАБРЬ					НОЯБРЬ					ДЕКАБРЬ				
Понедельник	3	10	17	24	31	7	14	21	28	4	11	18	25	2	9	16	23	30	6	13	20	27	4	11	18	25				
Вторник	4	11	18	25	1	8	15	22	29	5	12	19	26	3	10	17	24	31	7	14	21	28	5	12	19	26				
Среда	5	12	19	26	2	9	16	23	30	6	13	20	27	4	11	18	25	1	8	15	22	29	6	13	20	27				
Четверг	6	13	20	27	3	10	17	24	31	7	14	21	28	5	12	19	26	2	9	16	23	30	7	14	21	28				
Пятница	7	14	21	28	4	11	18	25	1	8	15	22	29	6	13	20	27	3*	10	17	24	1	8	15	22	29				
Суббота	1	8	15	22	29	5	12	19	26	2	9	16	23	30	7	14	21	28	4	11	18	25	2	9	16	23	30			
Воскресенье	2	9	16	23	30	6	13	20	27	3	10	17	24	1	8	15	22	29	5	12	19	26	3	10	17	24	31			
Количество дней и часов	январь	февраль	март	I квартал	апрель	май	июнь	II квартал	первое полугодие	июль	август	сентябрь	III квартал	октябрь	ноябрь	декабрь	IV квартал	второе полугодие	2006 год											
	31	28	31	90	30	31	30	91	181	31	31	30	92	31	30	31	92	184	365											
Календарные дни	31	28	31	90	30	31	30	91	181	31	31	30	92	31	30	31	92	184	365											
Рабочие дни	16	19	22	57	20	21	21	62	119	21	23	21	65	22	21	21	64	129	248											
Выходные и праздничные дни	15	9	9	33	10	10	9	29	62	10	8	9	27	9	9	10	28	55	117											
Раб. время (в часах): при 40-час. раб. неделе	128	151	175	454	160	167	168	495	949	168	184	168	520	176	167	168	511	1031	1980											
при 36-час. раб. неделе	115,2	135,8	157,4	408,4	144	150,2	151,2	445,4	853,8	151,2	165,6	151,2	468,0	158,4	150,2	151,2	459,8	927,8	1781,6											
при 24-час. раб. неделе	76,8	90,2	104,6	271,6	96	99,8	100,8	296,6	568,2	100,8	110,4	100,8	312	105,6	99,8	100,8	306,2	618,2	1186,4											

\* предпраздничные дни, в которые продолжительность работы сокращается на 1 час.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 28 декабря 2005 года № 813 №О переносе выходных дней в 2006 году\* предусмотрен перенос выходного дня с воскресенья 26 февраля на пятницу 24 февраля, с субботы 6 мая на понедельник 8 мая 2006 года.

## Комментарий к производственному календарю на 2006 год

1. В настоящем производственном календаре приведены нормы рабочего времени по месяцам, кварталам, полугодиям и в целом на 2006 год при 40-часовой, 36-часовой и 24-часовой рабочих неделях, а также количество рабочих дней, выходных и нерабочих праздничных дней при пятидневной рабочей неделе.

Согласно статье 112 Трудового кодекса Российской Федерации (в ред. Федерального закона от 29 декабря 2004 г. №201-ФЗ) нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1, 2, 3, 4, 5 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

2. Постановлением Правительства Российской Федерации от 28 декабря 2005г. № 813 «О переносе выходных дней в 2006 году» предусмотрен перенос выходного дня с воскресенья 26 февраля на пятницу 24 февраля, субботы 6 мая на понедельник 8 мая 2006 г.

Согласно действующему законода-

тельству норма рабочего времени на определенные периоды времени исчисляется по расчетному графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями, в субботу и воскресенье, исходя из следующей продолжительности ежедневной работы:

при 40-часовой рабочей неделе - 8 часов;

при продолжительности рабочей недели менее 40 часов - количество часов, получаемое в результате деления установленной продолжительности рабочей недели на пять дней.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (статья 95 Трудового кодекса Российской Федерации).

Исчисленная в указанном порядке норма рабочего времени распространяется на все режимы труда и отдыха.

Например, в январе 2006 г. при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями 16 рабочих дней и 15 выходных дней с учетом двух дополнительных дней отдыха 6 и 9 января в связи с совпадением двух праздничных нерабочих дней 1 и 7 января с выходными днями.

Норма рабочего времени в этом месяце составляет:

при 40-часовой рабочей неделе - 128 часов

(8 час. x 16 дней);

при 36-часовой рабочей неделе - 115,2 часа

(36 час. : 5 дней x 16 дней);

при 24-часовой рабочей неделе - 76,8 часа (24 час. : 5 дней x 16 дней).

В марте при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями по Производственному календарю на 2006 год 22 рабочих дня, 8 выходных дней и один нерабочий праздничный день - 8 марта.

Продолжительность работы во вторник 7 марта 2006 года сокращается на один час (статья 95 Трудового кодекса Российской Федерации)

Норма рабочего времени в марте 2006 года составляет:

- при 40-часовой рабочей неделе - 175 часов (8 часов x 22 дня - 1 час);

- при 36-часовой рабочей неделе - 157,4 часа (36 часов : 5 дней x 22 дня - 1 час);

- при 24-часовой рабочей неделе - 104,6 часа (24 часа : 5 дней x 22 дня - 1 час).

В июне 2006 года при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями 21 рабочий день, 8 выходных дней и один нерабочий праздничный день - 12 июня.

Норма рабочего времени в июне 2006 года составляет:

- при 40-часовой рабочей неделе 168 часов (8 часов x 21 день);

- при 36-часовой рабочей неделе 151,2 часа (36 часов : 5 дней x 21 день);

- при 24-часовой рабочей неделе 100,8 часа (24 часа : 5 дней x 21 день).

В 2006 году при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями 248 рабочих дней, в том числе 4 предпраздничных дня (22 февраля, 7 марта, 6 мая, 3 ноября), 117 выходных и нерабочих праз-

дничных дней, с учетом 3 дополнительных дней отдыха 6 и 9 января, 6 ноября в связи с совпадением праздничных нерабочих дней 1 и 7 января, 4 ноября с выходными днями.

Норма рабочего времени в 2006 году составляет:

- при 40-часовой рабочей неделе - 1980 часов (8 часов x 248 дней - 4 часа);

- при 36-часовой рабочей неделе - 1781,6 часа (36 часов : 5 дней x 248 дней - 4 часа);

- при 24-часовой рабочей неделе - 1186,4 часа (24 часа : 5 дней x 248 дней - 4 часа).

3. В тех случаях, когда в связи с праздником выходной день переносится на рабочий день, продолжительность работы в этот день (бывший выходной) должна соответствовать продолжительности рабочего дня, на который перенесен выходной день.

4. Среднемесячное количество рабочих часов, применяемое при определении часовой тарифной ставки из установленной месячной тарифной ставки, составляет

в 2006 году:

при 40-часовой рабочей неделе - 165 часов (1980 час. : 12 мес.) при 36-часовой рабочей неделе - 148,46 часа (1781,6 час. : 12 мес.) при 24-часовой рабочей неделе - 98,86 часа (1186,4 час. : 12 мес.).

С.А.Варзарь,  
Вице-президент Межрегиональной общественной организации «Союз инженеров-сметчиков».

УЧРЕДИТЕЛЬ: Московская областная общественная организация профсоюза работников строительства и промстройматериалов РФ.  
Адрес: 105064, г. Москва, ул. Земляной вал, д. 36

Печать офсетная  
Объем 1 печ. л.  
Тираж 999 экз.

Редакционная коллегия

Отпечатано: ООО «Вирс»  
Заказ №86