



**Руководителям членских организаций
Московской Федерации профсоюзов**

121099, Москва, Новый Арбат, д. 36
Тел.: (495) 690-82-62
Факс.: (495) 690-83-91
E-mail: main@mtuf.ru

15.11.19 № 434

На № _____

На семинаре руководителей членских организаций МФП 17-18 октября 2019 года на ЦПК МФП было принято решение о подготовке разъяснений позиции Московской Федерации профсоюзов по наиболее острым вопросам, которые могут задаваться в ходе проведения отчетно-выборных профсоюзных собраний и конференций.

В рамках реализации достигнутых договоренностей направляю Вам подготовленные материалы для использования в своей работе, а также прошу довести их до сведения руководителей первичных профсоюзных организаций.

Приложение: на 4 листах.

Председатель МФП

Антонцев М.И.

1. Профсоюзы и реформирование пенсионной системы

Решение Российского Правительства о повышении пенсионного возраста вызвало резко негативную реакцию в обществе. По настоянию профсоюзов предложения правительства РФ были вынесены на обсуждение Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. К сожалению, профсоюзам не удалось добиться отмены представленного Правительством РФ законопроекта, однако, именно благодаря активной и твердой позиции профсоюзов, удалось существенно смягчить первоначально предложенные изменения.

В результате:

- снижен возраст выхода на пенсию для женщин с 63 до 60 лет;
- установлен льготный порядок назначения пенсий для многодетных женщин;
- установлен переходный период с 2019 года по 2023 год для поэтапного повышения пенсионного возраста;
- снижен на три года трудовой стаж, дающий право выхода на досрочную пенсию;
- расширено до пяти лет понятие предпенсионного возраста. За нарушение трудовых прав граждан этого возраста введена административная или уголовная ответственность;
- распространены льготы по земельному налогу и налогу на имущество физических лиц на граждан предпенсионного возраста (женщин с 55 лет и мужчин с 60 лет).

В Москве для граждан предпенсионного возраста: женщин с 55 лет и мужчин с 60 лет было сохранено право на получение социальных услуг:

- бесплатный проезд на всех видах общественного транспорта и в пригородных электропоездах;
- сохранение льгот и ежемесячной денежной выплаты ветеранам труда и военной службы;
- бесплатное санаторно-курортное лечение неработающих москвичей при наличии медицинских показаний и возмещение расходов на проезд железнодорожным транспортом к месту лечения и обратно;
- бесплатное изготовление и ремонт зубных протезов.

Для москвичей старше 50 лет разработаны специальные программы адресной помощи, в том числе материальной, предоставлено право на внеочередное прохождение диспансеризации, а также бесплатное повышение квалификации и получение новой профессии.

Профсоюзы продолжают работу по восстановлению пенсионной социальной справедливости и снижению негативных последствий принятой пенсионной реформы.

2. Позиция профсоюзов по вопросам заработной платы (размер, система оплаты, индексация)

Московская Федерация профсоюзов выступает за реальный рост заработной платы.

Справедливая оплата за труд является правом каждого наемного работника. Система оплаты труда на предприятии должна быть прозрачной и понятной для всех сотрудников. При этом важную роль в структуре заработной платы играет соотношение гарантированных и переменных выплат: размер основной тарифной части должен составлять не менее 60 % от уровня зарплаты. Особое место в регулировании этих вопросов отводится коллективным договорам.

Основой для установления в Москве минимальной заработной платы является Московское трехстороннее соглашение. В настоящее время размер минимальной заработной платы в Москве пересматривается ежеквартально, устанавливается в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения г.Москвы и сохраняется в случае снижения величины прожиточного минимума. Работодатели обязуются проводить индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. На основании Московского трехстороннего соглашения вопросы индексации заработной платы работникам должны быть отражены в отраслевых соглашениях и коллективных договорах предприятий.

Статья 133 ТК РФ определяет, что

- минимальный размер оплаты труда не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения;
- месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Статьей 134 ТК РФ установлено, что обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Государственные органы власти, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Другие работодатели - в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

3 Коллективный договор и преференции для членов профсоюза.

Коллективный договор – это основной инструмент по предоставлению социальных льгот, гарантий и преференций работникам. Его действие распространяется на всех членов трудового коллектива. От имени наемных работников, как правило, выступают профсоюзные комитеты, деятельность которых финансируется за счет профсоюзных взносов. Поэтому совершенно логично и желательно предусмотреть в коллективном договоре возможность заключения дополнительного соглашения, компенсирующего затраты членов профсоюза за счет средств предприятия, а также возможность отчислений из заработной платы работников предприятия, не являющихся членами профсоюза.

Статья 43 ТК РФ определяет, что действие коллективного договора распространяется на всех работников, независимо от их членства в профсоюзной организации. Это положение содействует сплоченности работников, выявлению у них общих интересов, обеспечивает равенство всех работающих в организации.

Статьей 37 ТК РФ установлено, что в организации может быть заключен только один коллективный договор. Данная норма защищает действующую профсоюзную организацию от создания работодателем «карманного» профсоюза с выгодными для него условиями, зафиксированными в альтернативном колдоговоре.

Профсоюзная организация вправе помимо коллективного договора заключить с работодателем отдельное соглашение о предоставлении дополнительных льгот и гарантий членам профсоюза в качестве стимула для вступления в профорганизацию. Эта положение закреплено в статье 45 ТК РФ.

С учетом норм ст.30, 377 Трудового кодекса РФ и ст.28 п.4 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» интересы работников, не являющихся членами профсоюза может представлять профсоюзная организация предприятия. На условиях и в порядке, которые установлены коллективным договором, по письменному заявлению таких работников из их заработной платы ежемесячно могут производиться отчисления денежных средств на счета профсоюзной организации.

4. Отношение Московской Федерации профсоюзов к внедрению четырехдневной рабочей недели

Вопрос о возможности перехода на 4-х дневную рабочую неделю неоднократно рассматривался Федерацией Независимых Профсоюзов России и Московской Федерацией профсоюзов. Данной теме были посвящены обсуждения на круглых столах и в фокус-группах, исследование УИЦ МФП, которые показали, что реализация этой идеи может привести:

- к снижению уровня жизни;
- падению уровня реальной заработной платы;
- увеличению продолжительности рабочего дня с 8 до 10 часов;
- пересмотру порядка исчисления льготного стажа по ряду профессий и др.

В результате было принято решение о том, что введение данной инициативы преждевременно и недопустимо до тех пор, пока не будут комплексно проработаны вопросы возможного влияния такого перехода на различные существующие режимы рабочего времени и системы оплаты труда.

Трудовым кодексом установлено, что максимальная продолжительность рабочей недели не может превышать 40 часов, при этом могут устанавливаться различный график работы и учет рабочего времени. Законодательство в настоящее время предоставляет право организациям вводить более льготный режим рабочего времени. Этот вопрос может быть определен в коллективном договоре. Уже сегодня на некоторых предприятиях установлен график работы с меньшим количеством часов в рабочем дне или меньшим количеством самих рабочих дней.

В настоящее время Московская Федерация профсоюзов не поддерживает предложение о переходе на 4-дневную рабочую неделю. Вместе с тем профсоюзы не исключают в будущем сокращение рабочей недели с 40 до 35 часов с учетом общемировых тенденций и опыта таких европейских стран, как Дания, Франция, Бельгия, Германия, Норвегия, Швеция и др.