



ДЕЯЛО

ДРУГОГО ПУТИ НЕТ

С советских времен в сознании трудящихся укоренилось мнение, что начальство должно проявлять заботу о работниках, думать о том, как улучшить жизнь. Но все поменялось, общество стало другим, отношения на производстве тоже другие, а люди продолжают думать по-старому. Сейчас капитализм, а значит, работник и работодатель формально равны в отношении трудовых прав, и то, что прописано в трудовом договоре обязательно к исполнению обеими сторонами. Равноправие, социальное партнерство прописано в Трудовом кодексе, бери и пользуйся. Но работники не берут это хотя и буржуазное, но право и по-прежнему ждут как манны небесной от добрых начальников благодеяний.

Не дождетесь! Не будет этого и вот почему. Целью всех предприятий при капитализме является получение прибыли. Прибыль, по-простому, это доход предпринимателя от эксплуатации рабочих. Зарплаты работников это расходы, издержки производства.

Как же рабочим добиться увеличения зарплаты?

Повысить свою заработную плату можно только одним способом. Монополизму работодателей как покупателей рабочей силы противопоставить монополизм работников, как продавцов рабочей силы. Что такое монополизм работников? Это профсоюз! Создавая профсоюз, работники начинают общаться с работодателем не в одиночку, а сообща, коллективно. Тогда голос одного работника, усиленный во много раз его коллегами, уже услышат, он будет иметь силу и вес. Профсоюз — это такая организация, которую создают сами работники для отстаивания своих же интересов.

Некоторые возражают: «это что, отпахав смену, я еще должен общественной работой заниматься, я рабочий, я должен работать и все, и мне за работу должны платить, у меня и времени нет на все эти профсоюзные дела». Что на это можно ответить? Да, общественная профсоюзная работа занимает время. Да, это необходимая нагрузка и забота. Но другого пути нет. Не встав на путь отстаива-

ния своих интересов, отказываясь от борьбы за улучшение своей жизни и жизни своей семьи, вы обрекаете себя на поражение. Вы будете постоянно ущемляться в зарплате, в условиях труда, в должностных обязанностях и так далее. Если вы не найдете время для профсоюзной борьбы, то работодатель обязательно найдет за что снизить вам зарплату, найдет как сэкономить на ваших средствах защиты, на освещении, вентиляции, отоплении и т.п., найдет для вас дополнительные обязанности.

Вы будете получать такую зарплату, чтобы только сводить концы с концами, выплачивая кредиты и ипотеки, экономя на всем, вы будете изнывать от жары летом и мерзнуть от холода зимой, вы будете напрягать зрение и вдыхать вредные испарения и пыль, вы будете вкалывать за других бесплатно и т.д. и т.п., но вашему работодателю на это наплевать лишь по той простой причине, что вы сами добровольно согласились на эту работу. Не надо забывать и о правительстве, которое увеличило возраст выхода на пенсию, удерживает МРОТ на минимальном уровне, ежегодно инфляцией обесценивает ваши денежные средства. Как прекратить это, как положить этому конец?

Товарищи рабочие! В обществе, устроенном как царство животных, в обществе, где выживает сильнейший, а слабые гибнут, в обществе, где владельцам средств производства наплевать, как живут непосредственные создатели всех богатств, в таком обществе другого пути нет, кроме пути борьбы за свои интересы, борьбы за уменьшение рабочего времени, борьбы за увеличение заработной платы, за улучшение условий труда, за уменьшение воздействия вредных факторов и так далее.

Не верьте обещаниям и словам, потому что это всего лишь обещания и слова. Не допускайте, чтобы вас обманывали и злоупотребляли вашим доверием. Товарищи рабочие, создавайте профсоюзы, выращивайте их до могучих организаций, которые вас будут защищать долгие годы.

Это законно! Это выгодно для вас! Это правильно!

ПОЧЕМУ ТАК ВАЖНО КОНТРОЛИРОВАТЬ СОУТ

Часто ли мы задумываемся о том, как наш труд влияет на наше здоровье? Если у нас на данный момент нет проблем со здоровьем, то работа на «вредном» производстве представляется великим благом. Доплаты, компенсации, дополнительный отпуск и другие подобные вещи мы воспринимаем не как компенсацию ущерба нашему здоровью, а как чью-то странную прихоть, непонятно как возникшую, но вполне приятную. И постепенное ухудшение нашего здоровья у нас совершенно не связывается с вредностью профессии. Мы не обращаем внимания ни на поля вокруг нас, магнитные и электрические, ни на постоянное сидение в положении и нервное напряжение, ни на шум и вибрацию: это просто годы берут свое — вот как нам кажется. А если вдруг часть положенных нам компенсаций испаряется (как дополнительный отпуск: был 14 дней — вдруг стал 7), мы, конечно, поворчим, но сильно разбираться не станем. По принципу: Бог дал — Бог взял.

А, может быть, все не так? Может быть, компенсация ущерба здоровью работника — **обязанность** работодателя? Кто и как определяет критерии и степени вредности профессии? На эти вопросы призвано ответить такое мероприятие, как Специальная оценка условий труда (далее СОУТ). Давайте познакомимся с этим понятием поближе.

Каждые 5 лет СОУТ обязана проводиться на предприятии нанятой администрацией комиссией. По каждому рабочему месту результаты проведенной оценки заносятся в карту СОУТ, в которых зафиксированы все показатели вредности. На основании этих вредных факторов — и только на основании их! — устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах. Чем выше класс условий труда, тем больше законом предусмотрено гарантий, льгот и компенсаций для работников.

В «Горэлектротрансе» впервые СОУТ была проведена в 2015 году. О том, как это было, рассказывает водитель трамвая Ксения Абинская: — «Могу только догадываться, что участвовала в предыдущей СОУТ в качестве подопытного кролика. Пришел какой-то человек в парке ко мне в вагон, его сопровождал кто-то из парковских служб. Мне сказали: «Нам нужно кое-что у вас измерить». Подложили под меня коврик, от которого тянулись провода к прибору. Предполагаю, что измеряли вибрацию. Я ехала на старом подвижном составе, по нашим раздолбанным стрелкам, на прыгучем кресле. Кресло подбрасывало меня до потолка. Что там сзади измерял с этого коврика эксперт — я понятия не имела. Через некоторое время нам на инструктаже объявили о том, что была проведена СОУТ, и разъяснили ее нерадостные результаты».

По результатам СОУТ 2015 г. степень вредности профессии «водитель» снижена с подкласса 3.3 до подкласса 3.2; профессия «кондуктор» с 3-го класса — вредные

условия труда — переместилась во 2-й класс с допустимыми условиями труда. Вы спросите: как же так — магнитное поле осталось, тяжесть трудового процесса (рабочая поза, наклоны, монотонные нагрузки) не изменилась, напряженность трудового процесса постоянно возрастает (с каждым годом поток машин увеличивается, расписания сжимаются, обязанности прибавляются) — а вредность профессии снижается? На самом деле вредность была и остаётся, а отрицают у нас лишь её формально признанную степень. Формальности остаются формальностью, но важно то, что по факту у нас отрицают прибавку к зарплате, дополнительные дни отпуска, спецмолоко и «вредную» пенсию.

СОУТ 2020г. проходила на нашем предприятии в июле месяце, ее проведение по тендеру выиграла компания ООО «Самарский ДЦОТ». Мы спросили представителя компании, почему напряженность труда соответствует уровню вредности 3.1. Ответ: это где-то, когда-то, кем-то измеренное значение. Заставить научно определить это значение было невозможно, так как отсутствовал специалист и какие-либо методики, надлежащие приборы и документы их поверки. То есть «Горэлектротранс» нашёл контору в Самаре, которая не знает законодательства, и не может провести необходимые замеры. Как можно было допустить такую некомпетентность? Почему мы должны задавать вопросы начальнику отдела СОУТ из головного офиса в Самаре?

Кроме того, от ряда работников в адрес руководства компании, в полном соответствии с уже упомянутым ФЗ-426, были направлены предложения по осуществлению на наших рабочих местах идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов. Данные предложения работодателем проигнорированы, причем на каком этапе они исчезли — пока не понятно. Казалось бы, к работе экспертов придираться нельзя — им что сказали измерять, то и измеряли. Все параметры, которые они могли измерить: вибрацию, локальную вибрацию, микроклимат, электростатическое поле — всё чудесным образом оказалось в пределах нормы, правда под верхнюю границу.

Работники «Горэлектротранса», в большинстве своём, принять участие в процессе измерений не могли, поскольку были заняты работой или попросту не знали, что на предприятии проходит СОУТ. Водителей успокаивают тем, что при отсутствии кондиционера, степень 3.1 (измерения напряженности), повышается еще на одну ступень, и в любом случае у нас будет 3.2., а значит, компенсации и гарантии останутся на прежнем уровне. Кондукторов утешить нечем. Шум и вибрация якобы в норме, а другие вредные факторы, которые мы предлагали измерить, не измерялись. То, что кондукторы также подвергаются электромагнитному излучению, психологическому давлению, а то и физическо-

му насилью от иных пассажиров, часто травмируются в результате падений в транспорте, рискуют заразиться опасными болезнями, особенно сейчас в период пандемии — учтено не было.

И еще одно замечание. Ключевую роль в проведении СОУТ играет профсоюз, представители которого обязательно входят в состав комиссии по СОУТ. К сожалению, в очередной раз приходится констатировать следующее: официальный профсоюз «Горэлектротранса» не всегда действует в интересах работников предприятия. Закон о проведении СОУТ предоставляет профсоюзу массу возможностей для контроля проведения процедуры.

Кроме того, компенсировать работникам выпадающие социальные гарантии можно и другими методами. Пример — «Пассажиравтотранс». Там также работникам уменьшили дополнительный отпуск в связи со снижением степени вредности. Но их профсоюз добился сохранения числа дополнительных дней в отпуске через внесение этого пункта в Коллективный Договор.

А что у нас? А нас — ни-че-го! А ведь официальный профсоюз объединяет более 7000 работников нашего предприятия. Каждый второй из вас, читающих эту статью, состоит в организации, которой наплевать на ваши интересы. Причём вы не просто там числитесь, вы отдаёте туда свои деньги, которые зарабатываете, в том числе, тратя своё здоровье, тем самым поддерживая их деятельность. А спустя годы, когда вы поймете, что вредная работа подкосила ваше здоровье, профсоюз за ваши деньги вам же и объяснит, что потеря здоровья — это ваши личные сложности, к работодателю не имеющие никакого отношения. Вот вам кружка на Новый Год. И полтенце. И будьте счастливы.

А теперь немного помечтаем. Что будет, если СОУТ провести компетентной организацией в предусмотренном законодательством объеме и под контролем работников, а по результатам этой СОУТ условиям труда водителей и кондукторов будет присвоен класс 3.3.? Как минимум, вызванные этим дополнительные затраты простимулируют руководство ГЭТ к реальному улучшению условий нашего труда. И пока этих улучшений не будет сделано, у нас останется законное право на дополнительный отпуск, доплаты к зарплате и досрочные пенсии.

Так что же нам нужно: игра в «повезет-не повезет», где ставка — наше здоровье, или четкое следование установленным законом правилам? Что нам важнее: лишний год жизни с близкими или неудовольствие руководства компании? Что нам, в конце концов, выгоднее: объединиться в профсоюз, способный решать любые, в том числе и такие непростые, задачи, или пытаться в одиночку выторговывать себе, любимому, какие-то дополнительные блага у начальства? Выбор за вами. Мы свой выбор сделали.

Д. Тимаков,
водитель троллейбуса

КАК КОНДУКТОРЫ БОРОЛИСЬ ЗА ЗАРПЛАТУ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ

ГУП «Горэлектротранс» — крупнейшее государственное предприятие в Санкт-Петербурге. Его работу ежедневно обеспечивают более 12 тысяч сотрудников. Предприятие это — непрерывно действующее. Остановится транспорт — встанет вся жизнь в городе. Указы Президента о нерабочих днях в апреле и мае с сохранением зарплаты на него не распространялись. Рассказывает один из работников «Горэлектротранса».

В период «коронакризиса»

Некоторые маршруты были сокращены. Кого-то посадили на самоизоляцию. По идее, работникам, занятым обеспечением перевозок пассажиров — водителям, кондукторам, рабочим, — путём чередования, рабочие и нерабочие дни распределяются равномерно. Однако равномерно распределить смены в ГУПе не смогли (или не захотели) — кто-то отработал 18 дней, а кто-то только 12. Но даже и в рабочие дни не дали возможности выработать норму часов в полном объёме, т. е., попросту говоря, не предоставили возможности работать и зарабатывать...

У нас много иногородних. Люди сидят на съемных квартирах, ждут, когда построено будет это жильё, на которое они брали кредит. Кто-то за коммуналку платит, кто-то за ипотеку — ослаблений на время кризиса не было сделано никаких. А зарплату за этот период дали на много меньше.

Почему такая маленькая зарплата?

Планы были завышены. Например, на 43-м маршруте — планы по билетам 6–7 тысяч, а пассажиров мало. Люди не получили премии просто потому, что план взят с потолка.

Есть план по билетам, план по карточкам — от этого зависит премия. Схема непростая: если свыше 60% плана делаешь — получаешь такой же примерно процент премии, а если ниже — вообще ничего не получаешь. — Премия превышает в разы зарплату, до вируса были отдельные кондуктора, которые получали 100 тысяч, при окладе 35. Большие деньги, но для этого ты буквально днем и ночью находишься на линии. Работать по 18–20 часов каждый день. Дома появляешься на два — два с половиной часа.

Люди полноценно работали на маршрутах

Работали по расписанию выходного дня. Оно короче по времени: прогоны между остановками меньше, и время всего расписания сокращается. (Расписания считают всегда без учета реальных обстоятельств. Как будто дорога ровная и никаких пробок нет.

Будничное расписание вообще отменили. А на выходные дни сделано было еще более сокращенное

расписание, относительно обычного выходного.

Появились наряды «без обеда» — они меньше по времени, поэтому перерыв на еду исключен. Это спорная вещь: человек 5–6 ч. отработал без обеда (бывает даже 7 часов).

Наши говорят: «Наряды без обеда — издевательство. Съезди в парк, потом на конечную, отработай смену 6,5 часов. А когда обедать; или кондуктора — не люди?»

Халтур не давали (по причине якобы сокращения маршрутов). Но в 2 смены работать почему-то было можно. Обычно одна смена короткая, другая длинная (5 и 10 часов). Из этих 15 отработанных часов платили как за одну полноценную 12-тичасовую смену. А остальные часы оплачивают как за совмещение — то есть только половину от первой смены.

То есть фактически переработка оформляется как работа по совмещению. Будто ты работаешь не две смены, а на двух разных работах. Такая юридическая тонкость.

А халтура — это: ты выходишь в выходной день. По закону должна быть двойная оплата. Но в этот последний месяц заставляли людей писать бумагу, что согласны работать за одинарную оплату. Буря эмоций, негатив, большинство с этим не согласны — но некоторые коллеги говорили: «Я и 10 смен отработаю в одинарном размере, без вопросов — деньги-то нужны!».

Двух смен «на всех не хватало» — предоставляли выборочно, особо избранным. До пандемии отработав полноценно весь месяц в две смены — без больничных, выходных, минимум раньше получался 50 тысяч. Сейчас люди, отработав месяц в две смены, получили по 18 тысяч. Те, кто в одну смену отработал, — получили 15, 16 (раньше минимум для одной смены был 30–35 тыс. руб.).

Это ситуация с кондукторами.

Водители тоже недополучили

...но по другим причинам: им просто не дали возможности выработать норму часов, а не доработку, как положено по закону, попросту не оплатили. Получив свою зарплату, люди начали проверять свои зарплатные листы — и у многих оказалось, что было украдено от 1 до 56 часов. Умножить на тариф (по 3 классу) и выходит, недополучили около 10000 рублей

Вот что говорит одна из водителей нашего парка: она получила 29 тысяч за работу на линии — а водители, которые сидели дома, получили 27. (В обычный месяц молодой водитель получил бы не меньше 40.) А кто-то получил и 40 тысяч, сидя на самоизоляции (зависит от класса, от выслуги лет). В итоге получилось, что люди, которые сидели дома, — получили больше чем те, кто работали!

У кондукторов проблема с премиальной частью, у водителей — с часами.

Водители, конечно, не виноваты: виноваты те, кто так организовал их труд.

Мы считаем, что нас обманули

В первую неделю нерабочих дней в ГЭТ установили работающим дополнительную компенсацию, а «самоизолированным» сохранили средний заработок. С 31 марта же условия изменились — за то, что мы работали в период эпидемии, не только не получили компенсации — но даже зарплату обычного времени. Было принято решение об объявлении простоя всем, кто не работал и оплату труда за это оставили лишь 2/3 от тарифа.

Под предлогом якобы улучшения условий оплаты в Коллективный договор ГЭТ при поддержке официального профсоюза были внесены изменения: в период пандемии оплата времени простоя работников, которые не привлекаются к работе по причинам, не зависящим от работодателя и работника, повышается с 2/3 до целой тарифной ставки». Конечно, рабочие обрадовались и не стали вникать, законно ли вообще объявление простоя в этот период на предприятии непрерывного производства. Ни в Указах Путина, ни в Постановлении Беглова таких форм организации труда не предусмотрено. И мы проглотили. Но не все.

Отсутствие работы — это вина ГЭТ, руководства, не «независимые» — а именно очень зависимые от работодателя причины. Мы не закрывались на время эпидемии. Рискнув своей жизнью, своим здоровьем, выходили работать в опасных условиях. Их дело было — обеспечить справедливое распределение и достойную оценку нашего труда.

И работники продолжили бороться за право на справедливую

оплату своего труда. В июне 2020 года работниками СПб ГУП «Горэлектротранс» в адрес директора предприятия Минкина Д.Ю. было направлено коллективное письмо «об обеспечении безопасности жизни и здоровья работников». В данном письме сообщалось, что мероприятия, направленные на борьбу с распространением вирусной инфекции COVID-19 в Санкт-Петербурге в период пандемии и защиту жизни и здоровья сотрудников компании, имеют формальный характер, и не столько приводят к заявленным целям, сколько, наоборот, подвергают опасности заражения и работников предприятия, и пассажиров.

В конце указанного письма в адрес г-на Минкина было выдвинуто несколько требований, выполнение которых могло бы исправить сложившуюся ситуацию, а также компенсировать кондукторскому составу предприятия повышенные риски заражения при исполнении ими служебных обязанностей. Данное коллективное письмо подписало более 80 кондукторов.

Результат? — Промежуточный!

29 июня появилась статья на официальном сайте ГЭТ «Электротранспорт Санкт-Петербурга» с информацией о том, что кондукторам выплатят вознаграждение стимулирующего характера за 3 месяца.

Мы не можем точно утверждать, что этому способствовало именно коллективное письмо от работников. Возможно, у Дениса Юрьевича Минкина уже было намерение о выплате компенсации кондукторскому составу. Но факт остаётся фактом: 22 числа было получено уполномоченным лицом, а уже 25 июня по предприятию был издан приказ N752, в соответствии с которым кондукторам, работающим на пассажирском подвижном составе, была выплачена премия стимулирующего характера за работу в условиях борьбы с вирусной инфекцией COVID-19.

Ответный удар от руководства

Отдельными руководителями ОСП «Троллейбусный Парк №1» были предприняты действия по ущемлению работников, подписавших вышеуказанное письмо. Такие работники вызывались для личной беседы в кабинет №28 к этим руководителям, в ходе которой их не

только вынуждали писать объяснительные по факту подписания коллективного письма, но и заставляли подписывать бумаги следующего содержания: «я подписал письмо, не зная, что его содержание будет именно таким...». Фактором ущемления провозглашалось не предоставление в будущем возможности работать сверхурочно, а также усиленный контроль за соблюдением дисциплины труда данными работниками.

Данную ситуацию прокомментировал председатель независимого профсоюза Алексей Сергеев:

«Считаю данные факты категорически неприемлемыми. Право на соблюдение мер безопасности при работе, на защиту своих прав обращением к вышестоящему руководству, право на создание трудовых союзов и на коллективные действия закреплено как в российском, так и в международном законодательстве, и нарушение данных прав не допустимо. Начальник отдела эксплуатации первого троллейбусного Пономарева С.Г., считая что может манипулировать работниками, внушая им страх потери заработка, крайне ошибается. В данной ситуации коллектив просто оказался не готов к сопротивлению, но это, уверен, продлится недолго. Мы не останемся в стороне и примем все меры как для поддержки работников, так и для пресечения подобного в будущем. Виновные будут привлечены к ответственности рано или позже — это лишь вопрос времени.»

Подведём итоги. Как показала данная ситуация возможность быть услышанными появляется только при коллективных действиях, именно для этого необходим настоящий работающий профсоюз, знающий проблемы работников и поддерживаемый этими работниками. И тогда возможны действительно значимые улучшения в работе, повышение заработной платы, не как сейчас на 2% , ибо индексироваться только оклад. Такой профсоюз у нас уже есть. Осталось заручиться поддержкой коллектива. Главное — знать свои права, быть готовыми их защищать и не бояться.

Евгений Шихин, председатель профгруппы троллейбусного парка №2 Владимир, кондуктор ОДИК.

1. Книжка водителя трамвая, троллейбуса была введена в действие в 1994 году, Приказом Минтранса России. Из приказа вытекает положение, устанавливающее, помимо прочего, ряд санкций к водителям. Приказ и положение — это одно целое. Отменить положение отдельно от приказа в судебном порядке не представлялось возможным. Само же положение основано на нормах КЗОТа, утратившего свою юридическую силу в 2001 году с введением в действие ТК РФ.

2. В 2017 году в Минтранс России был направлен запрос о необходимости расширительного толкования отдельных терминов (понятий), фигурирующих в положении, в частности, «грубейшее нарушение ПДД, ПТЭ», «отвлечение от управления» и т.д., так как понятие указанных терминов не раскрывается ни законами, ни подзаконными актами, что на местах позволяло трактовать их как угодно. Также было указано на необходимость разъяснения правоприменения процедур изъятия талонов и книжки водителя, ввиду возникновения вопросов на местах: например, от какой даты отсчитывать изъятие талона или книжки — от даты фактического изъятия талона/книжки или от

даты издания приказа об изъятии; каким образом должно производиться табулирование отстранения от работы работника в случае изъятия книжки водителя, если работник не дал согласие о переводе на другую работу и т.д. Минтранс России устранился от решения данной проблемы, письменно разъяснив, что данный Приказ не проходил процедуру переутверждения, официально не опубликован, следовательно, не обязателен для применения. Данная позиция была доведена, в частности, до высшего руководства СПб ГУП «Горэлектротранс».

Вместе с тем, в последующем позиция ведомства менялась неоднократно: окончательно сформулировать свою позицию Минтрансу России не удалось, в результате чего спор о правомерности применения Приказа был перенесён в Минюст России.

3. Минюст России, на основании поступившего запроса, провёл правовую экспертизу приказа, в результате чего выявил целый ряд нарушений как в самом положении, так и в порядке его принятия и утверждения. После этого Минтрансу России Минюстом России было предложено отменить данный Приказ, но вновь

Минтранс России этого не сделал.

4. В результате этого было подано административное исковое заявление в Верховный Суд РФ о признании Приказа недействующим.

И ВНОВЬ О КНИЖКЕ ВОДИТЕЛЯ

Минтранс России этого не сделал. Иск был удовлетворён. Уже во время судопроизводства Минтранс вдруг «опомнился» и добровольно отменил Приказ.

5. С отменой Приказа теряют свою юридическую силу и книжка водителя, и положение к ней. Хотя и до отмены Приказа работодатель не был лишён возможности депремировать работника, ни наложить на него дисциплинарное взыскание, и осуществлял эти действия в полной мере. В связи с осуществившейся отменой Приказа возможны три варианта развития событий.

Первый вариант (наиболее вероятный): Минтранс России издает новый приказ, но будет вынужден сделать это в соответствии с действующим законодательством. В частности, будет закрыт вопрос об отстранении работника от работы в связи с изъятием книжки водителя: статья 76

ТК РФ предусматривает исчерпывающий перечень оснований для процедуры отстранения от работы работника и устанавливает пресекающий срок для отстранения — до устранения вызвавшей его причины. Все эти нюансы теперь официально должны быть прописаны в приказе. Также будет необходимо обосновать избираемый срок для отстранения от работы водителя — например, почему именно 3 месяца, а не 1,5? Также Минтрансу России будет вынужден дать полное определение всех терминов и определений, которые он будет использовать в тексте акта, раскрытие которым не даётся в каких-либо иных источниках права. Принятие такого акта будет возможно после проведения правовой экспертизы Минюстом России и прохождения процедуры публичного обсуждения на Федеральном портале проектов нормативных правовых актов.

Второй вариант: книжки водителя и талоны к ней будут введены локальными нормативными актами отдельных работодателей, занимающихся организацией перевозок наземным пассажирским электрическим транспортом. Такое право закреплено за работо-

дателями в Федеральном законе от 10.12.1995 № 196-ФЗ «О безопасности дорожного движения» в виде установления дополнительных требований и мер воздействия на работников. Однако в данном случае работодатель будет не вправе устанавливать такую меру воздействия на водителя, как отстранение от работы по причине изъятия книжки водителя, т. к. такое право, то есть приостановление специального права работника, согласно ст. 76 ТК РФ, закреплено исключительно за законодателями и федеральными органами исполнительной власти.

Третий вариант: книжку водителя заменят на иной документ.

Хотелось бы отметить, что, на наш взгляд, изъятие книжки водителя — мера абсолютно ненужная, она никоим образом не содействует в «исправлении» работника и не является мерой его ответственности. Каким образом работник «станет лучше», повысит свой профессионализм, если на время отстранения его от работы он чистит стрелки или моет вагоны? На что эта мера направлена, что она преследует? По сегодняшний день самый эффективный способ наказания — это «наказа-

Окончание. Начало на с. 2

ние рублём». Да, работник провинился, да, он нарушил. Но через лишение премии, через дисциплинарное наказание (в крайнем случае) за этот проступок он также в состоянии осознать всю суть произошедшего события, переосмыслить его. Также не стоит забывать о том, что зачастую руководители «подводили» то или иное событие под нарушение положения о книжке водителя. Например, в ситуации, когда работник совершил ДТП, после этого представив документ из ГИБДД о невиновности, отдельно взятые руководители вдруг считали («по собственному экспертному мнению»), что водитель должен был спрогнозировать это ДТП, с успехом «подводили» это событие под нарушение положения о книжке водителя, и изымали талон или книжку. Теперь такой возможности не будет.

Говорят, что книжка водителя содержит в себе ряд важных сведений. Что на сегодняшний день мешает перенести все эти сведения на иной документ? Причём количество сведений о водителе, содержащихся в книжке, не так уж и велико, и вполне уместится на одном листе формата А4 или меньше. Ну и давайте не будем забывать, что мы живём в век информационных технологий. Перенести всю эту информацию на электронные пропуски, которые сейчас выдают сотрудникам, думаем, не составит особого труда. А далее — это уже дело желания: установить соответствующие считыватели на конечных станциях и в парках или нет. Да, это требует материальных затрат. Но это альтернатива бумажному варианту. Для записи же нарушений водителя в отделах БД парков на каждого водителя заведена учётная карточка, в которую вписываются все нарушения. И вот к ней, в отличие от книжки водителя, у работодателя есть постоянный доступ.

Таким образом отмена действующей книжки водителя и положения к ней — это не способ уклонения от ответственности нарушителей, а защита прав работников. Все меры взысканий к работнику должны быть легальными и прозрачными. Если какой-то закон или подзаконный акт можно трактовать двояко, он требует доработок и поправок. Если в акте или законе невозможно внести поправки, он должен быть отменён. Вопрос о замене отменённого акта новым — вопрос необходимости. По нашему мнению, книжка водителя трамвая, троллейбуса необходима лишь в том случае, если она будет преследовать своей целью действительно отражение качества работы водителя, а не способ «избавиться» от неугодных работников по каким-то причинам.

Также хотим отметить, что в 2019 году Минтранс России принял попытку ввести в действие новые ПТЭ трамвая, троллейбуса, заодно прописав в них необходимость правового закрепления книжки водителя. Однако указанный проект нормативного правового акта по итогам публичного обсуждения не получил положительной оценки регулирующего воздействия от Минэкономразвития России. Причём СПб ГУП «Горэлектротранс» в обсуждениях проекта новых ПТЭ активного участия не принимал, безусловно имея для этого все возможности. В дальнейшей разработке данного приказа Минтрансу России было отказано.

Сергеенков Алексей, водитель трамвая, председатель первичной профорганизации МПРОТ Горэлектротранса.

К РАБОТНИКАМ ПАТП №2 ТЮМЕНИ!

Есть мнение, что профессиональный союз должен выполнять работу социального отдела предприятия — выдавать льготные путевки, организовывать



спортивные мероприятия и т.п. На самом деле профсоюз должен отстаивать и защищать интересы работников. Главная работа профорганизации — составление, подписание и контроль за выполнением прогрессивного колдоговора. Именно такой колдоговор позволяет улучшить положение работников, без чего не будет повышения качества работы ПАТП и обеспечения в полной мере безопасности пассажиров.

На нашем предприятии есть профсоюз, который представляет собой хитрый предмет, он вроде есть, а вроде и нет. Поэтому у работников возникает вопрос — для чего они платят профсоюзные взносы? Мы не видим улучшений условий труда. Поэтому многие стремятся выйти из профсоюза, а вновь прибывшие не желают вступать. Но как нам всем известно, желающим

выйти препятствуют, а при трудоустройстве просто обязывают вступить в этот профсоюз. Потому что этот так называемый профсоюз вовсе им не является, а по существу он приводной ремень от работодателя к работникам.

Поэтому он и не борется за увеличение реального содержания зарплаты, за сокращение рабочего времени и за улучшение других условий труда. Да, есть стабильность, происходит замена автобусов, но условия труда на предприятии становятся хуже. Мало людей для обслуживания и ремонта, необеспеченность запчастями, возникает нервное отношение между эксплуатацией и РММ. Неравномерно распределяются рабочие часы, поэтому одни убивают свое здоровье, другие ущемляют свои семьи в результате низкого заработка. Администрация всё чаще делегирует свою ответственность на простых рабочих, а работники за весьма скромную зарплату покорно несут на себе возложенный груз, обеспечивая сладкую жизнь руководителей.

При этом сами зачастую остаются без должной поддержки и защиты своих прав и интересов. Под гнетом страха остаются без работы многие твёрдо убеждены, что имеют безвозвратную зависимость от работодателя, и терпят. Покорно. Молча.

Нас такая ситуация перестала устраивать, и мы организовали свой Профсоюз. Интерес работодателя выжать из работника больше, заплатив меньше, сэкономить на условиях труда. Интерес работника в улучшении условий труда, уменьшении рабочего времени, увеличении зарплаты. Интересы противоположные. Как отстоять наши интересы? Только борьбой, что и делают действительные Профсоюзы.

На нашем предприятии есть положительный пример коллективной борьбы. Около 10 лет назад ситуация в ПАТП складывалась такая, что было очевидно — предприятие терпит крушение. Зарплата была очень низкая, не было запчастей и расходных материалов, вместо масла в двигатель заливали отработку, водители за свои деньги покупали лампочки и т.п. Работники организовали забастовку, пусть стихийную, но результатом коллек-

тивных действий стало спасение предприятия, повышение заработной платы, обеспечение запчастями и т.д. Пусть те, кто работает более 10 лет вспомнят как это было и расскажут тем, кто пришел позже, что это реально.

Сейчас организация новых профсоюзов или наведение порядка в старых — это вопрос выживания. При нынешней организации труда многие из нас просто не доживут до пенсии.

Профсоюз работников городского наземного пассажирского транспорта «Движение» призывает всех работников ПАТП №2 Тюмени вступать в свои ряды. Наша первоначальная задача — сокращение рабочего дня с повышением уровня реального содержания зарплаты, улучшение других условий труда. Наша задача сложная, но выполнимая. Уже имеется проект прогрессивного колдоговора, с которым каждый может ознакомиться и внести свои предложения.

По всем вопросам звоните или пишите (СМС, Viber, WhatsApp)+7 919 935 8488.

Максим Заварин, водитель автобуса, сопредседатель Профсоюза «Движение».

«Основными принципами правового регулирования трудовых отношений ... признаются:

...обеспечение права работника на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности».

Ст. 2 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Хорошо, когда в коллективе царит прекрасная атмосфера, работники получают удовольствие от трудового процесса, а руководитель — как отец родной: и сопли тебе подотрет, и на путь истинный наставит, а если и пожурит — то всегда за дело. А если нет?

Вот уже второй год в ОСП «Троллейбусный парк №2» длится конфликт между некоторыми работниками ремзоны и заместителем директора по ремонту Минченковым Семёном Николаевичем. С первых дней заступления на должность, в августе 2019 года, Минченковым создаётся невыносимая рабочая обстановка: постоянное неуважение, грубое и хамское обращение к подчиненным с использованием нецензурной брани стало нормой. Ярко, не стесняясь в выражениях, руководитель даёт работникам понять, что с ними будет, если не будут выполнены те или иные требования начальника. Всем, кто посмеет жаловаться, обещаны серьёзные проблемы. Вполне естественно, что в таких условиях у работников нет желания выходить на работу и в полной мере выполнять свои должностные обязанности. С августа 2019 года из цеха РиОПС уволилось не менее восьми человек, большинство из которых готовы подтвердить, что причиной увольнения является деятельность Минченкова С.Н. на своей руководящей должности.

Коллеги, знакомая ситуация? Когда в ходу поговорка: «Ты начальник — я дурак!». Когда работяга всегда остаётся крайним в любой ситуации. И когда начальник позволяет себе все, что угодно: злоупотребляет своими должностными полномочиями, склоняет людей к увольнению при помощи психологического и административного давления, угрожает работникам чередой выговоров, депремированием или созданием невыносимых условий труда.

Что может сделать работник в таких условиях? Вариант — уволить-

ся — мы не рассматриваем. Коллеги, мы убедительно просим вас проникнуться простой мыслью: уволиться можно только в одном случае — когда у тебя есть лучший вариант работы. Во всех других случаях нужно оставаться и бороться за свои права. Давайте посмотрим, как развивалась ситуация дальше в нашем примере.

Отчаявшись решить проблему

О ДОСТОИНСТВЕ

своими силами, работники ремзоны обратились в профсоюзную группу МПРОТа ОСП «Троллейбусного парка №2». Ими было составлено коллективное письмо, в котором описывалась сложившаяся ситуация. Председатель первичной профсоюзной организации независимого профсоюза (МПРОТ*) Сергеенков А. А. на очередной встрече с директором СПб ГУП «Горэлектротранс» Минкиным Денисом Юрьевичем обсудил этот вопрос. Было принято решение о том, что по данному факту будет проведено служебное расследование. У Минченкова С.Н. были затребованы объяснения и, для разрешения сложившейся ситуации, было запланировано собрание работников ремзоны с директором парка Касаткиным А.Е. Кроме того, Денис Юрьевич отметил, что работники, которые считают, что их права нарушены, в полном соответствии с законодательством РФ могут и должны обращаться в соответствующие государственные органы (суд, прокуратура и т.д.) для защиты своих интересов.

В ходе собрания работников ремзоны с директором парка были разработаны решения многих рабочих вопросов: порядок проведения разборов, оптимизация рабочих мест сотрудников ремзоны в соответствии с их пожеланиями. Также были даны соответствующие поручения на проведение закупок необходимых запчастей и инструментов.

Однако, вопрос о принятии мер в отношении Минченкова С.Н. директором парка не поднимался. К тому же, в руки Минченкова каким-то образом попало коллективное письмо с подписями работников. На данный момент есть опасения, что через некоторое время, после того как всё уляжется, участников этих

коллективных действий ждут новые санкции (например, увольнение). Поэтому председателем профсоюзной группы независимого профсоюза МПРОТ в ОСП «Троллейбусный парк №2» было направлено заявление в прокуратуру о неправомерности действий Семёна Николаевича Минченкова. Через некоторое время заместитель директора был вызван в прокуратуру для выяснения обстоятельств дела (подобности о результатах посещения ведомства нам не известны). В то же время ответ от заместителя прокурора Завьяловой о перенаправлении данного обращения в Комитет по транспорту и в МВД. Сейчас остаётся только ждать результатов.

Данный инцидент комментирует юрист по трудовому законодательству Каймашикова Ольга:

Манеру поведения участников трудовых отношений Трудовой кодекс не регулирует. Однако охрана достоинства на рабочем месте является одним из принципов трудового законодательства (ст. 2 ТК РФ). Оскорбление, то есть унижение чести и достоинства другого лица, наказуется штрафом в размере 1-3 тыс. руб., если оскорбляет гражданин, если должностное лицо, то 10-30 тыс. руб., а если организация, то 50-100 тыс. руб. в соответствии со ст. 5.61 КоАП. Это административная ответственность.

К дисциплинарной ответственности в таких случаях привлечь можно, только если это предусмотрено локальными актами работодателя. Вам нужно использовать диктофон и помнить, что в полиции нужно обращаться немедленно (срок давности по ст. 5.61 КоАП составляет 3 месяца).

Это теория. А что на практике? На практике — часть коллектива уволилась. Часть побоялась принимать какие-либо активные действия, опасаясь последствий со стороны руководства. Оставшаяся часть подписалась под коллективным письмом и ждет изменений в лучшую сторону.

Вынужденное увольнение по собственному желанию — неправильная модель поведения. Любое давление на вас должно вызывать лишь одну реакцию: защиту своих интересов всеми доступными способами. Самый лучший из таких способов — коллективные действия. Не бойтесь защищать свои права, иначе у вас их заберут. Не бойтесь объединяться в коллектив — иначе вас задавят по одиночке. Не бойтесь обращаться в действующие профсоюзы — они существуют именно для защиты ваших прав. Не бойтесь угрозы увольнения — уволить вас можно лишь при нашем же наплевательском отношении к исполнению своих обязанностей: не приходите на работу пьяным, не нарушайте должностной инструкции, относитесь к исполнению своих обязанностей добросовестно, и вас никто не сможет уволить. Не бойтесь защищать свои права перед лицом руководства — ваши права гарантированы вам законодательством Российской Федерации.

И только вы сами, испугавшись «неприятного» разговора с начальством, можете лишить себя этих прав: никто другой отобрать их у вас не может. Помните об этом всегда, и никто не помешает вам получать удовольствие от вашей работы. И никогда не забывайте, что независимый профсоюз МПРОТ стоит на страже ваших интересов!

Тимаков Дмитрий, зампредседателя профгруппы МПРОТа троллейбусного парка №2 в соавторстве с Сергеем, ОТК.

Межрегиональный профсоюз работников общественного транспорта (МПРОТ)

Председатель Первичной Профсоюзной Организации водитель трамвая 3-го Травмайного парка Сергеенков Алексей +7(950)006-57-67

Председатель Профгруппы МПРОТ Троллейбусного парка №2 водитель троллейбуса Шихин Евгений +7(911)037-26-45

Заместитель председателя профгруппы МПРОТ Троллейбусного парка №2 водитель троллейбуса Тимаков Дмитрий +7(911)258-59-90

Товарищи рабочие! Покончить со своим тяжелым положением вы сможете, только овладев знаниями. После смены и в выходные учиться тяжело. Но неграмотность, неумение разбираться в сложных вопросах нашей жизни, непонимание, что делать увековечивают нищету. Разделение людей на тех, кто занимается умственным, управленческим трудом и тех, кто занимается трудом производительным, лежит в основе частной собственности и эксплуатации. Для разрыва этого порочного круга следует предпринять героические усилия и овладеть знаниями.

ПЛАН ЗАНЯТИЙ

Университета рабочих корреспондентов

Фонда Рабочей Академии во втором полугодии 2020 года

- 01.X Материалистическое истолкование диалектики Гегеля. Профессор М.В. Попов.
- 08.X Борьба шахтеров Донбасса. Сопредседатель Независимого профсоюза шахтеров Донбасса А. Е. Васильковский.
- 15.X Как спасти экономику России. Канд. экон. наук В.И. Галко.
- 22.X Развитие взаимодействия профсоюзных организаций. Делегат Российского комитета рабочих Д.Ю. Шилов.
- 29.X Эпоха советского просвещения при капитализме заканчивается. Профессор А.С. Казеннов.
- 05.XI Тактика применения профсоюзных методов борьбы за права трудящихся. Генеральный секретарь Союза профсоюзов России Е. А. Куликов.
- 12.XI Уроки Донбасса и ситуация на Украине. Первый секретарь ЦК РОТ-Фронта В.А. Тюлькин.
- 19.XI Рабочее движение России: история и перспективы. Доцент И.М. Герасимов.
- 26.XI Патриотизм и классовая борьба. Профессор В.П. Огородников.
- 03.XII В.И. Ленин и профсоюзы. Первый секретарь ЦК РКРП С.С. Маленцов.
- 10.XII Особенности ведения коллективных переговоров. Председатель секции Скорой медицинской помощи межрегионального профсоюза «Действие» Г.В. Бобинев.
- 17.XII Борьба за улучшение условий труда в ходе проведения СОУТ. Канд. медицинских наук Д.Б. Дегтерев.
- 24.XII И.В. Сталин в борьбе с троцкизмом. Канд. техн. наук К.В. Юрков.

Занятия проводятся по четвергам с 19.00 по адресу: СПб, ул. Очаковская, д. 7, 4-й этаж, РКРП. Тел. +7(921)881-37-71, 274-27-72, 274-28-18 E-mail: univ.rabkor@mail.ru

Видеозаписи лекций размещаются на канале Фонда Рабочей Академии на youtube

Расписание занятий Красного университета Фонда Рабочей Академии на I семестр 2020/2021 уч. года

- I отделение: «МАРКСИЗМ И СОВРЕМЕННОСТЬ»
- 07.10. Лекция «Философия и проблема истины в марксизме». Профессор М.В. Попов.
- 14.10. Семинар «Диалектика как методология марксизма». Канд. техн. наук К.В. Юрков
- 21.10. Лекция «Экономика и экономическая теория марксизма». Канд. экон. наук В.И. Галко.
- 28.10. Семинар «Экономические проблемы современной России». Канд. экон. наук В.И. Галко.
- 11.11. Лекция «Научный социализм». Профессор А.С. Казеннов.
- 18.11. Семинар «Политический спектр и классовая борьба в современной России». Канд. мед. наук Д.Б. Дегтерев.
- 25.11. Лекция «Взаимосвязи категорий бытия в «Науке логики» Г. Гегеля». Профессор М.В. Попов.
- 02.12. Семинар «Логические переходы категорий «бытие», «ничто», «становление», «нечто». Канд. техн. наук К.В. Юрков.
- 09.12. Лекция «О единстве марксизма». Профессор В.П. Огородников
- 09.12. Круглый стол «Организация забастовки». Профессор М.В. Попов, Г.В. Бобинев.
- 16.12. Лекция «Современное коммунистическое движение». Доцент И.М. Герасимов.
- 23.12. Семинар «Осуществление Программы коллективных действий профсоюзов». Доцент И.М. Герасимов.

Лекции проводятся в Ленинграде по средам с 19.00. Для иногородних предусмотрена дистанционная форма обучения. Видеозаписи лекций размещаются на канале Фонда Рабочей Академии на youtube

Адрес редакции газеты «Правда труда»: С.-Петербург, 2-й Мушинский пр., д. 49 тел. +7 921 923 56 93, факс (812) 550-14-76 E-mail: info@rpw.ru http://www.rpw.ru/pt

Бесплатно
Тираж 5000
ДП-2
Учредитель:
И.М. Герасимов

Регистрационное свидетельство ПИ №2-5958 от 17 мая 2002 г. выдано Северо-Западным окружным межрегиональным территориальным управлением Министерства Российской Федерации по делам печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций

РАСЧЕТ СТОИМОСТИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

РАБОТНИКОВ ГУП ГОРЭЛЕКТРОТРАНС САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

Как работодатель определяет размер заработной платы, выплачиваемой работникам?

Так же, как он определяет любые другие свои расходы — на содержание машин и оборудования, материалы, электроэнергию и т.п. Что расходует работник в процессе своего труда? Свою рабочую силу. Рабочая сила — это способность создавать материальные блага. В ходе трудовой деятельности работник ее расходует, и для ее воспроизводства требуются затраты. Зарплата — цена рабочей силы, ее денежное выражение.

Каков размер этих затрат, определяющих размер зарплаты? Минимальный их объем — затраты на питание, одежду, крышу над головой, дорогу до работы и обратно. Но рабочий класс вел непрестанную борьбу за свои интересы и поэтому сейчас в стандартный набор обеспечения жизнедеятельности входят холодильник, стиральная машина и т.п.

Не надо забывать и о том, что работник не вечен. Для воспроизводства населения супруги должны родить не менее 3-х детей, иначе Россия будет вымирать. Обеспечение детей всем необходимым, включая образование, также входит в стоимость рабочей силы.

В данном расчете мы ориентировались в целом на «советский стандарт потребления». Надо учитывать, что наиболее весомые составляющие расходов (жилье, медицина, образование) тогда черпались из общественных фондов потребления и на руки работнику в виде зарплаты не выдавались.

Чтобы рассчитать стоимость рабочей силы в соответствующем денежном выражении, просуммировать цены на товары и услуги, необходимые для нормальной жизни работника и его семьи в рамках определенного периода времени. Временной промежуток берется в 25 лет из общего трудового стажа работника, где у него будет основная финансовая нагрузка, связанная с приобретением жилья, рождением и воспитанием детей в семье.

В разных регионах страны цены на товары и услуги могут отличаться и расчетная стоимость рабочей силы будет другой, но сейчас мы будем рассчитывать стоимость рабочей силы работников ГУП Горэлектротранс Санкт-Петербурга

Расчет величины затрат на нормальное воспроизводство работника ГУП ГЭТ и членов его семьи

1. Затраты на приобретение трехкомнатной квартиры в Санкт-Петербурге в кредит из расчета цены 8 000 000 руб. выплата за весь срок 25 лет 18 674 942 руб., в месяц 62 458 руб.

2. Страхование ипотеки 51090,6 руб. в год, в месяц 4 257,55 руб.

3. Затраты на ремонт квартиры — 2 раза за 25 лет 700000x2 = 1400000 руб., в месяц 4666,66 руб.

4. На оплату коммунальных услуг составляет в месяц 9000 руб.

5. Охрана квартиры в месяц 1290 руб.

6. На приобретение книг, журналов, газет, оплату интернета и мобильной связи в расчете на месяц 4700 руб.

7. Затраты на приобретение культурно-бытовой техники (музыкальные центры, фотоаппараты и видеокамеры) в месяц 717 руб.

8. Затраты на приобретение 3 компьютеров за 41 590 руб. с их заменой раз в 5 лет, 5 смартфонов и планшетов за 10 000 руб с их заменой раз в 3 года, составляет 1 023 850 руб. за 25 лет, в месяц 3 412,83 руб.

9. Затраты на покупку мебели составляет 900 000 руб. за 25 лет. В расчете на месяц 3 000 руб.

10. Затраты на крупногабаритную бытовую технику:

Холодильники: 18 000x2=36 000 руб.

Стиральных машин: 16 000x2=32 000 руб.

Телевизоров: 12 000x3=36 000 руб.

Кухонных плит: 10 000x2=20 000 руб.

В сумме 124 000 руб. за 25 лет, в месяц 413,33 руб.

11. Затраты на покупку кухонных принадлежностей в месяц 630 руб.

12. Затраты на покупку ванных и туалетных принадлежностей в месяц 700 руб.

13. Затраты на одежду и обувь сезонную, на повседневную и выходную в месяц 13 000 руб.

14. Личное страхование работника на 2 человек в семье в месяц 1700 руб.

15. Затраты на страхование троих детей в месяц 1500 руб.

16. Затраты на дополнительное медицинское страхование (ДМС) в месяц 38 000 руб.

17. Затраты на медикаменты и другие медицинские средства в месяц 1500 руб.

18. Плата за оздоровительные физкультурные услуги в месяц 1600 руб.

19. Затраты на приобретение спортивного инвентаря в месяц 1000 руб.

20. Затраты на питание дома в месяц 45 000 руб.

21. Затраты на питание вне дома в месяц 15 000 руб.

22. Затраты на пользование общественным транспортом в месяц 8 000 руб.

23. Затраты на семейный отдых 1 раз в год по путевке в месяц 8 559 руб.

24. За детский сад в месяц 321 руб.

25. Отдельные выплаты при обучении детей в школе в месяц 12 000 руб.

26. Затраты на высшее образование 3 детей 4 500 000 руб., в месяц 15 000 руб.

27. Затраты на приобретение и содержание дачного участка за 25 лет 2 830 000 руб., в месяц 9 433,33 руб.

28. Затраты на семейные праздники, включая подарки, в месяц 2 400 руб.

29. Затраты на свадьбы 3 детей составят 600 000 руб., в месяц 2 000 руб.

30. Затраты на посещение театров, музеев, концертов в месяц 14 000 руб.

31. Затраты на приобретение 4 автомобилей в кредит за 25 лет составит 699 000x4=2 796 000 руб., в месяц 9 320 руб.

32. Страховка и налоги на автомобиль в месяц 7282,46 руб.

33. Эксплуатационные расходы: Расходы на техническое обслуживание автомобиля в месяц 1 250 руб.

Расходы на бензин при пробеге 20000 км в год, при расходе 10 л на 100 км составит в месяц 6 200 руб.

Автостоянка в месяц 3 000 руб.

34. Затраты на погребение умерших родителей 100 000x4=400 000 руб., в месяц 1333 руб.

Сложив приведенные выше затраты получаем 313 641 руб. в месяц. Необходимо учесть, что работнику необходимо выплатить из своей зарплаты 13% подоходного налога. Таким образом, размер начисляемой заработной платы должен составить 313 641/0,87 = 360 506 руб.

Расчет провел водитель троллейбуса 1-го парка Алексей В.



ОБ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА ВОСПРЕЯТСТВОВАНИЕ РАСПРОСТРАНЕНИЮ ПЕЧАТНЫХ ИЗДАНИЙ

ИЗ КОНСТИТУЦИИ РФ Статья 13

1. В Российской Федерации признается идеологическое многообразие.

2. Никакая идеология не может устанавливаться в качестве государственной или обязательной.

3. В Российской Федерации признаются политическое многообразие, многопартийность.

4. Общественные объединения равны перед законом.

ИЗ ЗАКОНА О СМИ

Из статьи 1 (Свобода массовой информации)

В Российской Федерации поиск, получение, производство и распространение массовой информации ... не подлежат ограничениям, за исключением предусмотренных законодательством Российской Федерации о средствах массовой информации.

Из статьи 3 (Недопустимость цензуры)

Цензура массовой информации, то есть требование от редакции средства массовой информации со стороны должностных лиц, государственных органов, организаций, учреждений или общественных объединений предварительно согласовывать сообщения и материалы (кроме случаев, когда должностное лицо является автором или интервьюируемым), а равно наложение запрета на распространение

сообщений и материалов, их отдельных частей, — не допускается.

Из статьи 25 (Порядок распространения)

Воспрепятствование осуществлению на законном основании распространению продукции средств массовой информации со стороны граждан, объединений граждан, должностных лиц, предприятий, учреждений, организаций, государственных органов — не допускается.

Из статьи 58 (Ответственность за ущемление свободы массовой информации)

Ущемление свободы массовой информации, то есть воспрепятствование в какой бы то ни было форме со стороны граждан, должностных лиц государственных органов и организаций, общественных объединений законной деятельности издателей, редакций, издателей и распространителей продукции средства массовой информации, а также журналистов, в том числе посредством: ...незаконного изъятия, а равно уничтожения тиража или его части ... влечет уголовную, административную, дисциплинарную или иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Из статьи 60 (Ответственность за иные нарушения законодательства о средствах массовой информации)

Нарушение законодательства Российской Федерации о средствах массовой информации, выразившееся: ... в воспрепятствовании осуществлению на законном основании распространению продукции средства массовой информации, установлении незаконных ограничений на розничную продажу тиража периодического печатного издания ... влечет уголовную, административную, дисциплинарную или иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

ИЗ УГОЛОВНОГО КОДЕКСА РФ

Статья 144. Воспрепятствование законной профессиональной деятельности журналистов

1. Воспрепятствование законной профессиональной деятельности журналистов путем принуждения их к распространению информации -

наказывается штрафом в размере до восьмидесяти тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до шести месяцев, либо обязательными работами на срок до трехсот шестидесяти часов, либо исправительными работами на срок до одного года.

2. То же деяние, совершенное лицом с использованием своего служебного положения, -

наказывается штрафом в размере от ста тысяч до трехсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного года до двух лет, либо обязательными работами на срок до четырехсот восьмидесяти часов, либо исправительными работами на срок до двух лет, либо принудительными работами на срок до двух лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового, либо лишением свободы на срок до двух лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

3. Деяния, предусмотренные частями первой или второй настоящей статьи, соединенные с насильем над журналистом или его близкими либо с повреждением или уничтожением их имущества, а равно с угрозой применения такого насилия, -

наказываются принудительными работами на срок до пяти лет или лишением свободы на срок до шести лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

Главный редактор И.М. Герасимов
Издатель Фонд Рабочей Академии (Фонд содействия обучению рабочих): Санкт-Петербург, 2-й Мушинский, 49

Номер подписан по графику и фактически в 19 час. 11.09.2020 г. Заказ ТД-4753