

**Предложения «Газпром профсоюза»  
в список наказов кандидату в Президенты Российской Федерации  
В.В. Путину**

**1. Закрепление на законодательном уровне распространения действия коллективного договора только членов профсоюза и (или) лиц, уполномочивших соответствующий выборный профсоюзный орган.**

Согласно части 3 статьи 43 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, - на всех работников соответствующего подразделения.

Рекомендациями МОТ № 91 «О коллективных договорах» (1951 г.) установлено, что положения КД должны распространяться на всех трудящихся соответствующих категорий, работающих на охватываемом КД предприятии, если в нём не предусмотрено иного. Так, например, законодательством Болгарии установлено, что действие коллективного договора распространяется на рабочих и служащих, которые являются членами профсоюзной организации – стороны договора. Рабочие и служащие, не входящие в состав профсоюзной организации, заключившей договор, могут к нему присоединиться, подав письменное заявление об этом работодателю и руководству профсоюзной организации.

Вместе с тем, интересы работников при заключении коллективного договора представляет, как правило, первичная профсоюзная организация. Но далеко не на всех предприятиях у нас стопроцентное профсоюзное членство. Однако, председатель профсоюзной организации заключает договор и от членов профсоюза, и от тех работников, которые его на это не уполномочивали, как предусмотрено ст. 30 ТК РФ. Кроме того, профсоюзный орган первичной профсоюзной организации согласовывает размер заработной платы, премиальных, правила

трудового распорядка и многое другое. Профсоюзная организация защищает коллективные права и интересы членов трудового коллектива в случае наделения её полномочиями на представительство в установленном порядке. То есть, не состоящие в профсоюзе работники должны уполномочить профсоюзный орган защищать их интересы путём подачи соответствующего заявления в профсоюзную организацию.

Вместе с тем, члены профсоюза обязаны уплачивать членские взносы, которые используются, в том числе и для защиты их интересов. Такой же порядок должен распространяться и на тех, кто не состоит в профсоюзе. Они должны уплачивать так называемые взносы солидарности, возможность уплаты которых предусмотрена ст. 377 ТК РФ, написав соответствующее заявление работодателю. Условия и порядок оплаты указанных взносов устанавливаются коллективными договорами, отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями.

В целях мотивации профсоюзного членства, повышения социальной защищенности работников – членов профсоюза, снижения затрат работодателя на «дополнительные льготы и гарантии» полагаем целесообразным внести следующие изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации:

1. Часть 3 статьи 43 изложить в следующей редакции:

«Действие коллективного договора распространяется на работников организации, индивидуального предпринимателя, которые являются членами профсоюзной организации – стороны договора, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, – на работников соответствующего подразделения, которые являются членами профсоюзной организации – стороны договора».

2. Дополнить статью 43 частью 4 следующего содержания:

«Работники организации, индивидуального предпринимателя, не являющиеся членами профсоюзной организации, могут присоединиться к коллективному договору в порядке и на условиях, предусмотренных

коллективным договором, подав письменное заявление об этом сторонам коллективного договора».

Кроме того, для корректного регулирования вопросов взаимодействия сторон социального партнерства необходимо будет внести иные изменения в Раздел II Трудового кодекса Российской Федерации (ст. 29, 31, 37 и др.) исключая возможность формирования «иного представителя (представительного органа)» работников, не являющихся членами профсоюзной организации.

#### СПРАВОЧНО:

На голосование выдвинута Федеральная законодательная инициатива № 59Ф35433 «О внесении изменений в часть 3 ст.43 «Действие коллективного договора» Трудового кодекса Российской Федерации» аналогичная по сути, срок окончания голосования – 26.06.2018.

## **2. Совершенствование Методики проведения специальной оценки условий труда.**

По результатам общественного мониторинга применяемая с 2014 года специальная оценка условий труда как единый комплекс мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника имеет ряд существенных недостатков, не всегда позволяющих осуществить объективную (фактическую) оценку степени воздействия вредных и (или) опасных факторов на здоровье работников.

С принятием приказа Минтруда России № 33н от 24.01.2014 «Об утверждении методики проведения специальной оценки условий труда, классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению» из процедуры оценки был исключен широкий круг вредных

факторов, ранее подлежащих оценке (например, микроклимат на открытой территории, биологический фактор рабочих мест работников, непосредственно осуществляющих ремонт и обслуживание канализационных сетей, локальная вибрация на открытой территории и др.), по отдельным факторам снижены показатели нормативов. Кроме того, упрощены методики оценки напряженности трудового процесса, вредного воздействия виброакустических факторов, световой среды и др. Существующая система специальной оценки условий труда не учитывает травмоопасность как фактор, влияющий на условия труда работников.

Методика в существующем виде не имеет достаточного научно-медицинского обоснования. В отдельных случаях применяемые для оценки значения параметров вредных производственных факторов не соответствуют гигиеническим нормативам, установленным Роспотребнадзором. Вместе с тем, только Роспотребнадзор в соответствии с законодательством наделен полномочиями по разработке и утверждению санитарно-эпидемиологических требований (гигиенических нормативов) к условиям труда. Применение указанных нормативных документов не позволяет получить в полной мере объективные (фактические) сведения об условиях труда и их классификации, что приводит к снижению класса (подкласса) условий труда, в т.ч. без проведения мероприятий, направленных на их улучшение. Как результат, значительное число работников после проведения специальной оценки условий труда в соответствии с новой методикой лишаются гарантий и компенсаций. Кроме того, при применении новой методики, в результате перевода рабочего места в допустимые или оптимальные условия труда значительное число работников утратили право на досрочное пенсионное обеспечение.

По данным Пенсионного фонда Российской Федерации количество застрахованных лиц, занятых на «списочных» рабочих местах, дающих право на назначение досрочной трудовой пенсии по старости, и за которых работодателями уплачивается дополнительный тариф страхового взноса, в 2014 году составило 4

002 716 человек, что меньше численности «досрочников» в 2013 году на 138 030 человек.

В октябре 2015 года Федерацией Независимых Профсоюзов России (ФНПР) были подведены итоги профсоюзного мониторинга реализации Методики СОУТ в 56 регионах России на 8,5 тысячах предприятиях, на которых трудятся более 3 миллионов человек. В ходе мониторинга были получены данные, свидетельствующие о снижении гарантий и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

Мониторинг показал, что класс условий труда на 10 % рабочих мест снижен по сравнению с предыдущими результатами аттестации рабочих мест, а в отдельных организациях на 20-30 процентах рабочих мест. Из них в 72 % случаев снижение класса произошло без каких-либо фактических улучшений условий труда, а только за счет применения новой методики оценки условий труда на рабочих местах.

При этом в 88 % случаев работники были лишены тех или иных гарантий и компенсаций за работу во вредных условиях труда.

Проблема снижения размеров или отмены компенсационных мер за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в результате проведения только оценочных мероприятий, не имеющих ничего общего с реальным (фактическим) улучшением условий труда, вызывает многочисленные споры, является предметом обсуждения в широких кругах общественности, органах власти.

Таким образом, необходимо отметить, что действующая нормативно-правовая база, регулирующая вопросы специальной оценки условий труда, не в полной мере позволяет осуществить объективную (фактическую) оценку степени воздействия вредных факторов на здоровье работников, рисков травматичности и требует существенной доработки, в том числе научного и медицинского обоснования. Существует острая потребность приведения в соответствие нормативов, используемых в Методике для оценки вредных (опасных) производственных факторов, гигиеническим нормативам, отражающим степень

воздействия производственных факторов на состояние здоровья работающих, а также в разграничении компетенций по установлению нормативов для оценки травмоопасных и вредных производственных факторов между Минтрудом России и Роспотребнадзором соответственно.

**СПРАВОЧНО:**

По материалам круглого стола в Общественной палате России от 05.07.2016 на тему: «Общественный контроль практики внедрения и оптимизации Методики проведения специальной оценки условий труда».