

Неполное рабочее время, отпуск без сохранения заработной платы

Трудовым законодательством определено, что трудовые отношения регулируются договорами – соглашениями между сторонами этих отношений: работниками (их представителями) и работодателем (их представителями).

К основным соглашениям относятся:

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником (ст. 56 ТК РФ);

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ);

Соглашение - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции (ст. 45 ТК РФ). Для работников нашей организации – ***Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетики РФ на 2009–2011 годы.***

Выше перечисленные нормативные акты **заключаются, изменяются по соглашению сторон**. Основное требование к ним – они не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников, по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению (ч. 2 ст. 9 ТК РФ, ч. 3 ст. 50 ТК РФ, ч. 3 ст. 57 ТК РФ).

Профсоюзной организацией (представитель работников) мотивированно не допускается: необоснованное введение режима неполного рабочего времени, одностороннее изменение коллективного договора (его приложений); ***разъясняются права работников*** по внесению изменений в трудовые договора, в должностные инструкции, в карты аттестации рабочих мест по условиям труда (документ, служащий основанием для установления компенсаций за работу во вредных условиях труда – доплаты, дополнительный оплачиваемый отпуск, молоко) и т.д.

Представителями работодателя, с целью избежания нарушений законодательства, проводится определённая работа непосредственно с самими работниками. Результатом которой, становятся "добровольные просьбы", "согласие" работников на предоставление отпусков без сохранения заработной платы, установление режима неполной рабочей недели; изменение маршрутных листов к картам аттестации рабочих мест по условиям труда; трудового договора (наименование должности (профессии); разряд; дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день и т.д.).

По просьбе или с согласия работника будет абсолютно законным установление любых условий, но не ниже тех, что установлены законодательством.

Приведём несколько основных государственных гарантий:

- минимальная заработная плата – **4330** рублей (статья 1 в ред. Федерального закона от 24.06.2008 N 91-ФЗ);

- продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ);

- дополнительного оплачиваемого отпуска:

работающим в южных районах Дальнего Востока – 8 календарных дней (ст. 116 ТК РФ; ст. 14 ФЗ от 19.02.1993 № 4520-1); занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – в соответствии со Списком утвержденным Постановлением ГКТ СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г.; за ненормированный рабочий день – не может быть менее трех календарных дней, перечень должностей, профессий определяется правилами внутреннего трудового распорядка, конкретная продолжительность – трудовым договором;

- гарантии и компенсации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя: при ликвидации организации; при сокращении штата или численности работников предприятия; отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением; отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем; отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

Практически всё остальное сверх этого, законодателем отнесено к договорному регулированию между сторонами трудовых отношений. То есть ещё раз: **по просьбе или с согласия работника будет абсолютно законным установление любых условий, но не ниже тех, что установлены законодательством.**

Нужно помнить, что пределов совершенству нет. "**Просьба**" работника изменить условия своего трудового договора в сторону снижения уровня своих гарантий и прав – **работнику взамен ничего не гарантирует**. Не гарантирует, что ему не придётся ещё чего-нибудь "попросить"; что в период его уступок ему будет выплачена премия в базовом размере, установленном коллективным договором, что он не будет сокращен и т.д.

Кроме того, сокращение затрат на оплату труда, приведёт к тому, что плановый фонд оплаты труда следующего периода будет сформирован уже на урезанный текущий фонд. Работа в режиме неполного рабочего времени фактически докажет, что есть ресурс для сокращения затрат на оплату труда путём сокращения рабочих мест (штата или численности работников организации). Причём, компенсационные выплаты сокращаемому сотруднику, будут меньше чем, если бы работник зарабатывал в расчетный период в полном объёме.

Своей просьбой о сокращении затрат на себя по оплате труда, работник создает все предпосылки того, что и в дальнейшем ему придётся идти на уступки.

Профсоюзный комитет предлагает:

- 1. Не вредить самому себе – не просить, не соглашаться.**
- 2. Сообщать обо всех фактах давления со стороны должностных лиц.**
- 3. Использовать имеющиеся возможности (диктофон и т.д.) для последующего подтверждения таких фактов.**
- 4. Все вопросы вне своих функциональных и должностных обязанностей поручать решать своим представителям – профсоюзному комитету.**