

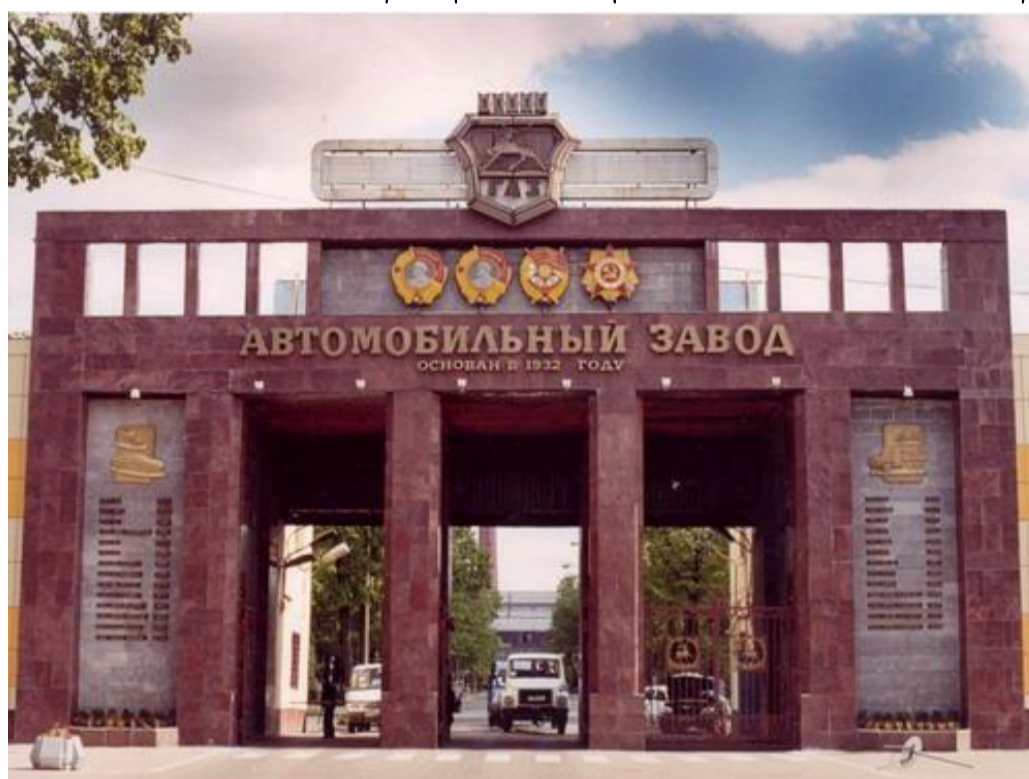
ГАЗ — ЛИКВИДАЦИЯ ГОРДОСТИ

В прошлом ГАЗ был гордостью не только Нижнего Новгорода, но и Советского Союза. Завод выпускал машины на всю страну не только для частного пользования, а еще и для специальных служб, таких как полиция, скорая помощь. Около 10 лет назад у завода было вдоволь заказов (в том числе и международных), а 2012 стал периодом, когда показатели рентабельности и производительности труда превзошли все предыдущие значения впервые за историю предприятия. Однако, сейчас ситуация на заводе прямо противоположная.

К большому сожалению, благодаря бездарному руководству, многочисленным государственным кредитам, которые успешно не выплачиваются, один из лучших автомобильных комплексов находится на грани закрытия. Плюс наложенные США на Дерипаску и на принадлежащее ему объекты санкции, что, безусловно, отразилось на заказах и сотрудничестве с иностранными компаниями. Еще в апреле бизнесмен сообщил, что готов сократить свою долю, чтобы вывести автопроизводителя из-под санкций — по аналогии с "Русалом" (здесь он передал часть своих акций американской Glencore и банку ВТБ).

"Американцы точно определили слабое место: ГАЗ зависит от поставок зарубежных комплектующих. В частности, для новой линейки "Газель Next", - заявил заслуженный в прошлом ликвидатор шахт Кузбасса Олег Владимирович.

Если все дело в "плохих американцах", то возникает логичный вопрос: почему наше государство, которое кричит на всех углах о том, что необходимо «развивать отечественную промышленность», не делает ничего, чтобы реанимировать ГАЗ и, фактически, защитить его работников - своих же граждан? Если государство молча смотрит на то, что иностранные компании банкротят отечественное крупное предприятие и под угрозой сокращений тысячи людей, значит государству это выгодно? А если вся эта песня с американскими санкциями прикрытие - то для чего? Что является настоящей



причиной банкротства ГАЗа? Здесь имеют место разборки олигархов внутри России, или разборки капиталистов на международном уровне и Кремль встал на сторону тех, кто сильнее?

На заводе происходят катастрофические процессы: вывозится оборудование, закрываются цеха, наблюдается большая текучка кадров. Ко всему добавляются еще и низкие размеры зарплат (в среднем 20 000 – 25 000 рублей). Хватает ее только на еду да заплатить за квартиру, вследствие чего у рабочих набираются кредиты, с которыми они не в состоянии расплатиться. Работать на таких условиях остаются только пенсионеры и предпенсионники (и то только те, в лояльности которых руководство не сомневается, всех не согласных увольняют). Часто наблюдается такая картина: инженер работает водителем грузовой машины, а человек не имеющий ни высшего, ни даже среднего технического образования руководит людьми за станками, указывая что и как делать.

Отдельно хочется рассказать о станках: новое оборудование закупать не собираются, и работает завод на произведенной еще в советское время продукции ИЗТС. Автор ни в коем случае не хочет сказать ничего плохого про разработанные еще в 80-х обрабатывающие центра ИР-320 или ИС-800 (да и вообще про всю продукцию одного из лучших станкостроительных предприятий СССР), до сих пор в плане механики они ничем не уступают современным аналогам. Да и работающий на перфолентах

четвертый FANUC можно заменить на современную стойку. Можно... Но не нужно – дорого, гораздо «рентабельнее» заставить наладчика по полтора часа вбивать программу с листочка. Но любое оборудование со временем приходит в негодность, а завод ИЗТС переживает не самые лучшие времена: фактически, производство практически остановлено, большая часть цехов сдана в аренду, а капитальным ремонтом старых станков занимается частная лавочка «СТАН» (рейдерски захватившая часть территории ИЗТС и по большей части занимающаяся выяснением отношений с по факту уже одной ногой в могиле стоящем предприятии). Интересно, какое организаторское решение примет руководство ГАЗа лет через 5, когда станочный парк окончательно придет в негодность? Будет закупать импортные HAAS и Heidenhain (подорожавшие после обвала рубля как минимум вдвое)? Или как в анекдоте – «доработать напильником»? Судя по обстановке на предприятии, ответ очевиден...

После этого неудивительно, что регулярно происходят ЧП. Достаточно вспомнить недавний пожар в литейном цехе. Пресс-служба завода прокомментировала ситуацию так:

"Предварительная причина возгорания, произошедшего 28 июня в литейном цехе № 8 Горьковского автозавода, — короткое замыкание в резервной конденсаторной установке. Возгорание оперативно локализовано, пострадавших нет. Нарушение работы

технологического оборудования не отразилось на производственном процессе цеха. Создана специальная техническая комиссия для выяснения коренных причин произошедшего".

Даже простого человеческого отношения со стороны руководства рабочим не дождался. Постоянно грубят и используют профессиональных сварщиков в качестве уборщиков. Этот беспредел со стороны руководства пора заканчивать, или мы лишимся еще одного высокотехнологичного предприятия, которых и так осталось немного благодаря правящей власти. И выбор очевиден – объединяться и действовать: создавать независимые профсоюзы и отстаивать свои права, требовать рабочего контроля на предприятии!

**Андрей Леви, Азамат Каримов
РРП (РС ММТ) | Нижний Новгород и Область**

Революционная рабочая партия РРП (РС ММТ) - коммунистическая организация, действующая преимущественно на территории бывшего СССР. Организация состоит из убеждённых большевиков-ленинцев, входит в состав интернационала Международной марксистской тенденции, который ведет неустанную борьбу за дело пролетариата по всему Миру.

Партия призывает всех рабочих и вставших за интересы рабочих присоединиться к борьбе! Мы ведём активную агитацию, пропаганду и просвещение всеми возможными способами. Наиболее эффективной считаем работу наших партийцев в самих рабочих коллективах, их просвещение и организацию.

Сайт РРП (РС ММТ):

<https://rwp.su/>

Тел. 8 967 713 72 64



Интервью с проводником РЖД

Немного раздумий.

На данный момент в РФ существуют рабские условия труда. Да, прошло уже немало времени после отмены крепостного права, однако и теперь, когда на наших глазах происходит реставрация капитализма, мы видим по сути ту же самую эксплуатацию. Вот после 91 года восторжествовала та самая «истинная демократия» и всевозможные свободы, якобы, в полном смысле этого слова. Что же мы получили на самом деле? Полное разрушение всех социальных аспектов существования человека, прикрытое эксплуатацией «трудовым кодексом» - который настолько искорежен капиталистами, что будто говорит: «Буржуй и рабочий - братья навек!». Приватизация, забравшая заводы, природные ресурсы и права человека, разрушила и ту систему железнодорожных перевозок, которая была развита при СССР. В итоге, сейчас мы получили очередную ОАОшку, которая делает почти все, что захочет. Она не считается с мнением своего персонала, в частности с проводниковым составом, в чем вы можете убедиться из приведенного ниже интервью.

Немного информации о монополии РЖД:

ОАО «Российские железные дороги» - крупнейший перевозчик российской сети железных дорог. Образован в 2003 году на базе Министерства путей сообщения России. Единственным акционером ОАО является Российская федерация. Уставной капитал на 2017 год равен 2 411 935 000 000 р. Штат на 2018 составлял порядка 737 тысяч человек.

Сейчас ситуация в РЖД неблагоприятная. Существует сильная нехватка персонала, который загружен переработками. Ранее в СМИ уже освещали несчастный случай, произошедший 21-го августа на маршруте "Астрахань-Нижевартовск". Днем на станции Сургут санитары вынесли тело 46-летней проводницы Екатерины Чебыгаревой. Женщина умерла в рейсе от разрыва тромба сердца из-за повышенного давления. Он совершала второй рейс подряд без выходных.

Ну что же, перейдем к интервью с работником РЖД - проводником Александром.

К: Александр, расскажите о своем опыте работы в РЖД.

А: Отработал я два лета: первое в Москве, второе в Нижнем Новгороде. В каждом резерве проводников свои условия и законы. В столице условия работы были ужасные, персонал резерва студентов за людей не считают, отношение нарядчиц просто хамское. Условия проживания иногородних студентов "шикарные" - списанный вагон без электричества, воды, туалетов. За водой приходилось бегать на составы, которые готовят к отправлению или к гастарбайтерам местным. В туалет приходилось бегать в депо. Было много скандалов и жалоб по этому поводу, приезжало высшее руководство РЖД. В итоге свет и воду подключили, но в самом конце августа, когда все студенты разъехались. По слухам, подтвержденным позже документами, мы узнали, что руководство депо ворье и коррупционеры. По самой работе: работать было тяжело, заставляли работать по 16 суток подряд без отдыха.

Теперь про Нижний Новгород. Условия здесь гораздо лучше, чем в Москве. Отношения с персоналом дружелюбные. Нарядчицы могли поставить на тот рейс, на который захочешь, и на выходные отправить, если попросить. Но есть одна странная вещь - это то, как людей распределяют по составам. Пример: рейс в Адлер. Ехать 50 часов в одну сторону. Проводника ставят одного на вагон - и ты не спишь 50 часов в пути. В самом Адлере времени хватает только на поесть и убраться, затем обратно 50 часов без сна. Это очень выматывает. И вот другой рейс - Самара. Ехать 15 часов, и там стоять 12 часов. Ставят 2 проводника на 1 вагон, и в итоге ты спишь целыми днями, и получаешь меньше денег.

Теперь к главной проблеме всех резервов проводников - экипировка вагонов, а именно снабжение туалетной бумагой, полотенцами, мусорными мешками и т.д. Сколько я ездил в дальние рейсы - ни разу не было такого, чтобы хватило бумаги и мешков. Все мешки и бумага заканчивается еще по дороге туда, и постоянно приходится покупать все за свой счет. Фирменные поезда снабжают слишком хорошо. Например: Нижний - Москва. Выдают

8 рулонов туалетной бумаги, хотя расход максимум 2, а в дальний рейс выдают 6 рулонов в обе стороны. Рулона 4 уходят за сутки, а как ехать дальше? Либо покупает проводник, либо пальцем подтирайтесь.

К: Какая средняя зарплата у проводника?

А: Оплата почасовая - чем больше едешь, тем больше получаешь. Ну, у кадровых выходит порядка 25-30 тысяч (30 - если они перерабатывают). Мы же (студенты) перерабатываем постоянно, и, допустим, за июль у меня вышло 40 тысяч.

К: Так, а сколько рейсов, дней пути, сколько бессонных ночей было за июль?

А: 14 дней подряд, потом 3 отдыха, потом опять 5 дней в рейсе.

(Напоминаю про пример Адлера, но есть и дальние направления: такие как Воркута)

К: Хорошо, что вы можете рассказать о переработках в РЖД?

А: Вообще здесь, в Нижнем, студенты сами не вылезают из поезда неделями, чтобы по больше заработать. Тут никто не заставляет.

К: Есть ли профсоюз, были ли попытки формировать его?

А: Профсоюз есть, судя по агиткам в депо - «мощный», видели объявления о бесплатных экскурсиях.

К: Есть ли прочие нарушения труда?

А: Грубых нарушений не замечал.

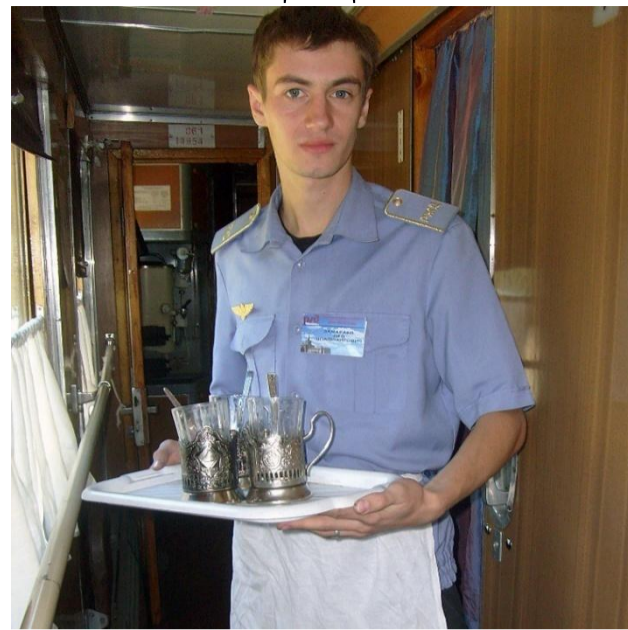
К: В какой форме заключались трудовые договора?

А: Трудовой договор - как и у кадровых работников. Все тоже самое - есть трудовая книжка. Но имеется отличие: из наших зарплат (студентов) не идут отчисления государству.

К: Что вы можете рассказать про перспективы последующего трудоустройства?

А: После того, как ты отработал летом, тебя (студента) спокойно могут взять в штат, если не было никаких нарушений или жалоб. Стаж на работу не влияет, влияет разряд. Можно отучиться на люкс-вагоны (на них больше платят), можно повысить разряд и идти в «Стриж», «Сапсан» и т.д.

К: Планируют ли сотрудники РЖД предпринимать какие-то действия для



улучшения своего положения? Какие мнения есть на этот счёт?

А: Мнения разные, но, вроде, никто бунтовать не собирается. Хочешь заработать - езжай в рейс, никто не мешает.

К: А были какие-либо курьезные ситуации на рейсах?

А: У меня таких не было, а так в некоторых рейсах попадаются неприятные личности, туалеты иногда не работают и т.п. Рутинная, в общем.

К: Благодарим за интервью.

В итоге мы видим грубейшие нарушения условий труда. К сожалению, товарищи, которые боятся выступить против этих эксплуататорских условий труда, создают неблагоприятную обстановку для своего здоровья и для пассажиров. Если так будет продолжаться дальше, то трагических случаев, подобных тому, что произошел 21 августа, не избежать. Ведь на месте Екатерины, которая погибла от переработки, можете оказаться Вы. И здесь в принципе даже неважно, какая у вас профессия - токарь, врач или проводник состава «Нижний Новгород - Астрахань». Изматывающие условия труда всегда приводят к чрезвычайным ситуациям, которые, как правило, приводят к гибели людей.

Если вы хотите достойной жизни без эксплуатации, несправедливости и притеснения ваших законных прав, нужно организовываться и для начала - **создавать рабочий профсоюз!** Только объединения рабочих могут положить начало демонтажу капиталистической системы!

Константин Горьковский – «РА» РРП_Инфо

ДУРДОМ ОДНОГО ЗАВОДА!

Красное Сормово - одно из старейших российских предприятий в области судостроения. Основано в 1849 году для выполнения государственных заказов. С 1994 года являлось открытым акционерным обществом, но в 2015 году завод сменил свой статус на публичное акционерное общество.

Данное режимное предприятие - одно из крупнейших судостроительных предприятий

России. Условия труда должны быть на высшем уровне, но, как водится, в лучших традициях капитализма, это трудновыполнимо, а зачастую просто невозможно. С 2014 года на завод пришел новый директор Першин М.Н. (который является членом партии Единая Россия). Завод с этого момента стал проседать во всех планах трудовой деятельности.

Ни одна авария или чрезвычайное происшествие не может произойти на пустом месте, они возникают только если работать с неисправным, старым оборудованием, или если не соблюдать нормы техники безопасности по эксплуатации приборов. Исходя из того, что нам сообщили с завода, на нем наблюдается и то, и другое. Причем зачастую ответственность за это перекалывают на плечи рабочих,

которые и так загружены «по полной» с низкими условиями труда. - «Мол, они не соблюдают технику безопасности и поэтому виноваты сами» - это далеко не так, рабочие не в состоянии закупить новое оборудование (или еще это капиталист решил перенести на них?) Но буржуа одними словами не убедить, поэтому периодически происходят увольнение, на деле связанные с плохими техническими условиями труда.

Такая ситуация недавно возникла на заводе Красное Сормово. Произошло возгорание цистерны по причине чрезмерной загазованности, из-за этого **несколько человек погибли**. Здесь налицо отсутствие или неисправность вентиляционной системы в цехе, что естественно может вызвать пожар, хорошо хоть не

взрыв. В данной аварии виновато руководство завода, т.к. оно ответственно за обновление и замену сломанного оборудования. Такое бесстыжее отношение к технике говорит о полном сливании завода (подготовке к его закрытию). Еще говорит и о воровстве достаточно в крупном размере. Т.к. Красное Сормово - это чуть ли не единственное предприятие в стране, которое занимается судостроением. А это означает, что заказы и деньги на их выполнение от государства поступают, но ввиду того, что рабочие станки старые, зарплату платят копеечную - налицо расхищение денежных средств.

(продолжение на стр. 3)

Но это не единственная проблема и не единственная причина произошедшего. Помимо такой халатности руководства к оборудованию, осуществляется пренебрежение в отношении условий труда – плохое освещение, невыплата или задержка зарплат, отсутствие премий за выполнение работы, низкая организованность труда, выливающаяся в постоянную текучку и набор новых сотрудников. Задержка и низкие в общем-то зарплаты — это проблема не одного Красного Сормова (к примеру, в аналогичных условиях существует завод ГАЗ), такие проблемы никогда не решались силами капиталистов, они решались профсоюзом самих трудящихся.

На предприятии существует свой профсоюз, но кроме выдачи путевок

он ничем не занимается. Он не занимается самым главным — отстаиванием прав трудящихся. Профсоюз полностью попал под влияние капиталистической системы и более не способен защищать даже в самой малой мере рабочих и их интересы. Данный профсоюз будет сдерживать всеми путями недовольство трудящихся и, тем самым, будет защищать руководство завода, уходящее от ответственности перед работниками. Таких «желтых» профсоюзов очень много, они есть на любом предприятии. Чем скорее мы с вами, товарищи, поймем это, тем быстрее начнется улучшение нашей с вами жизни — не будет рабских условий труда и задержки зарплат, оборудование вовремя будет меняться и не будет подобных ЧП с возгораниями.

Что делать? Куда идти? Мы должны организовываться в независимый профсоюз, который начнет действительно отстаивать наши трудовые права и рабочие места. Профсоюз – это настоящая организация рабочих, выражающая волю трудового коллектива против зверств и отговорок руководства. Да, придется создавать новый профсоюз самим, но других путей у нас нет!

Товарищи! **Пришло время объединиться и действовать самим,** иначе благодаря действиям директора мы лишимся нашей гордости и истории – завода Красное Сормово, кормившего наши семьи не одно поколение.

*Автор: Андрей Леви
РРП (РС ММТ) | Нижний Новгород и Область*

Примечание редакции.

По сообщениям многих работников «Красного Сормова», выяснилось следующее: те, кто не может вынести тяжёлых небезопасных условий, желают уволиться. Но начальники им заявляют, что нужно выплатить некий штраф – около 70.000 руб.!

Прежде всего работнику необходимо на руки получить оригинал трудового договора – это право, записанное в законе! Затем изучить его и сделать вывод о законности вычета каких-либо сумм. В целях правового ликбеза публикуем ниже статью рабочих активистов «Российского Объединённого Трудового Фронта» о том, как разобраться во всех тонкостях трудового договора.

Рабочему в помощь. Советы юриста

Ликбез по трудовому договору

Трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (ст. 56 ТК РФ).

Трудовой договор заключается в письменной форме.

При этом работодатель обязан заключить с работником трудовой договор не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 ТК РФ).

То есть, если работодатель не заключил с Вами трудовой договор в день выхода на работу, то на 2-3 день работы стоит напомнить ему о том, что трудовой договор с Вами еще не заключён, и не плохо было бы его заключить на днях.

Доводы работодателя о том, что трудовой договор на время испытательного срока он заключать не будет, а после прохождения испытательного срока разумеется заключит его и, непременно, с даты Вашего фактического выхода на работы – в пользу бедных! Работодатель на это **никогда не пойдёт**, поскольку, заключив с Вами договор «задним» числом он расписывается:

- в уходе от уплаты за вас НДФЛ;
- неисполнении обязанностей по уплате взносов в пенсионный и медицинский фонды и фонд социального страхования.

Всё это влечёт за собой серьёзные штрафы для работодателя.

Вступать ли в трудовые отношения с работодателем, который начинает своё общение с вами с откровенной лжи – решайте сами, но я вам этого не рекомендую, хотя я и сам почти 3 года отработал у известного московского адвоката без оформления трудового договора.

Если всё же решите начать работать без заключения трудового договора помните, что в соответствии с абз. 2 ст. 67 ТК РФ заключить с вами трудовой договор – это **обязанность работодателя**, и за неисполнение этой обязанности для работодателя предусмотрена административная ответственность в виде штрафа в размере от пяти тысяч до ста тысяч рублей (ч. 4 ст. 5.27 Кодекса РФ об Административных Правонарушениях – далее КоАП РФ). При этом помните, что в соответствии со всё тем же абз. 2 ст. 67 ТК РФ трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. Поэтому собирайте все возможные доказательства того, что вы работаете у этого работодателя: доверенности, пропуска, путевые листы, задания, расписки, заявки, объяснительные, приказы и т.п., сохраняйте переписку. Данные доказательства позволят вам, в случае судебного спора, подтвердить факт наличия трудовых отношений между вами и работодателем.

Некоторые работодатели на время «испытательного срока» грешат заключением с работником договора возмездного оказания услуг или договора подряда. Чем же плохи эти договоры? Для наглядности я изобразил их различия с трудовым договором в форме таблицы.

Отличия	Договор подряда / Договор возмездного оказания услуг	Трудовой договор
Предмет договора	Выполнение работы с конкретно указанным результатом (<i>например: выполнение работ по постройке сооружения</i>) / Оказание конкретных услуг (<i>например: оказание услуг по управлению транспортным средством</i>)	Личная работа человека в определённой должности или по определённой профессии (<i>например: водитель, плотник, дворник, монтажник и т.п.</i>)
Подчинение	Не указывается	Указывается на подчинение работника конкретному должностному лицу, а также локальным нормативным актам (правилам внутреннего распорядка, график работы, должностная инструкция и т.п.)
Режим рабочего времени	Не указывается	Указывается обязательно
Место выполнения работы	Может не указываться	Указывается обязательно
Срок договора	Указывается обязательно	Может указываться в случаях, прямо предусмотренных ТК РФ
Уплата налогов и взносов в фонды	Указывается в договоре	Осуществляется работодателем не зависимо от указаний в договоре
Гарантии (отпуска, оплата временной нетрудоспособности и т.п.)	Не предоставляются	Предоставляются в соответствии с ТК РФ
Порядок оплаты	Может быть любым	Не реже 1 раза в 15 дней

Главными «минусами» договоров подряда и возмездного оказания услуг по отношению к трудовым договорам является отсутствие для работника гарантий, срочный характер и нестабильный доход.

Кроме того, если работодатель объясняет заключение с вами договора подряда или возмездного оказания услуг предстоящим испытательным сроком, то никто не мешает ему, в случае последующего заключения с вами трудового договора, указать и в нём испытательный срок, сэкономив при этом на вашей зарплате и гарантиях, т.к. оплачиваемые

отпуска в период испытательного срока предоставляются только некоторым категориям граждан (например, родителям детей-инвалидов). Но вот, перед вами долгожданный трудовой договор, на что следует обратить особое внимание.

1) Срок договора.

Если в трудовом договоре не указано иное, то он является бессрочным, заключение же срочного трудового договора допустимо только в случаях, прямо установленных законом, а именно ст. 59 ТК РФ:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством сохраняется место работы (например, если работник находится в отпуске по уходу за ребёнком или на военных сборах);
- на время выполнения временных работ (до 2-х месяцев);
- для выполнения сезонных работ, при этом исчерпывающий перечень таких работ установлен Постановлением НКТ СССР от 11 октября 1932 г. № 185 (например, садовые или дерновые работы, земляные работы, лесозаготовительные и лесосплавные работы и т.п.);
- с лицами, направляемыми на работу за границу;
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объёма оказываемых услуг (например, если такие работы проводятся на основании выигранного работодателем тендера);
- лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определённый период или для выполнения заведомо определённой работы;
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определённой работы в случаях, когда её завершение не может быть определено конкретной датой;
- для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;
- в случаях избрания на определённый срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях;
- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
- с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;
- с лицами, поступающими на работу к работодателям – субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей), численность работников которых не превышает 20-35 человек;
- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту;
- с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;
- с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций;
- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;
- с лицами, получающими образование по очной форме обучения;
- с членами экипажей морских судов, судов внутреннего плавания и судов смешанного (река-море) плавания, зарегистрированных в Российском международном реестре судов;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству.

При этом, в трудовом договоре должно быть указана причина, по которой данный договор является срочным. То есть нельзя просто написать: **«настоящий договор заключён на срок до «такой-то даты»**, обязательно должна быть указана причина и ссылка на соответствующий пункт ст. 59 ТК РФ, в противном случае заключение срочного трудового договора является незаконным.

При этом, максимальный срок для срочного договора составляет не более пяти лет.

Таким образом, если в вашем договоре указан срок его окончания, но не указана причина, по которой он является срочным, или договор заключён на срок более пяти лет, то такой договор признаётся бессрочным. Однако не все работодатели это знают, и доказывать свою правоту приходится через Роструд, Госинспекцию труда, или через суд.



РОТ ФРОНТ (Российский Объединённый Трудовой Фронт) – это воплощение идеи широкого блока сил трудового народа для борьбы за социализм. Во ФРОНТ вошли РКРП, РКСМ(б), другие левые организации, независимые рабочие профсоюзы. РОТ ФРОНТ в ноябре 2012 года, после долгого противодействия властей, зарегистрирован как политическая партия, что позволило ему выйти на широкое поле легальной политической борьбы. РОТ ФРОНТ выражает и отстаивает интересы всех живущих на зарплату, а также учащейся молодёжи и пенсионеров. Считает своей задачей включить в большую политику широкие слои трудящихся. Борьбу за демократию для трудящихся сочетает с борьбой за экономическое устройство общества, при котором средства производства будут принадлежать трудящимся, — за социализм.

Движение «Трудовой Нижний Новгород»: тт. 8-906-366-95-31, 433-16-36, электронная почта: labornn@mail.ru, почта: 603000, г. Нижний Новгород, а/я 35. Заходи на наши сайты labornn.ru, rotfront.su

2) Ответственность работника.

Ст. 192 ТК РФ предусмотрены следующие виды дисциплинарной ответственности работника:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям (в простонародье – увольнение «по статье»).

Никаких штрафов для работников действующим законодательством не предусмотрено, и любое их включение в текст трудового договора не несёт никакой юридической силы (можно считать, что их нет), исключения составляют трудовые договоры со спортсменами.

Частенько работодатели, особенно в сфере продаж и частной медицины указывают в трудовых договорах поистине драконовские штрафы за переманивание клиентов. Эти штрафы также незаконны.

Что касается материальной ответственности работника за вред, причинённый работодателю, то за причинённый ущерб работник несёт материальную ответственность **в пределах своего среднего месячного заработка** (ст. 241 ТК РФ), то есть ни о какой полной компенсации причинённого вреда не может быть и речи.

Однако и здесь работодатель может схитрить.

Всё чаще я сталкиваюсь с тем, что одновременно с трудовым договором работодатель заставляет подписать всех работников договор о полной материальной ответственности и пугает работника тем, что работник в любом случае должен будет компенсировать работодателю причинённый ущерб в полном объёме.

Вся проблема в том, что в соответствии со ст. 244 ТК РФ определены перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться договоры о полной материальной ответственности.

В настоящее время **исчерпывающий** перечень таких работ и категорий работников закреплён в Постановлении Министерства труда и Социального Развития РФ от 31 декабря 2002 г. № 85, к таким категориям работников, например, относятся кассиры, контролёры, заведующие складами, кладовщики, старшие медицинские сёстры и т.п. Договор о полной материальной ответственности, заключённый с работником, должность которого не указана в этом Постановлении, также не имеет никакой юридической силы и, скорее всего, используется работодателем, как своего рода жулел.

Таким образом, любые условия о штрафах, указанные в трудовом договоре, не имеют никакой юридической силы (исключение – профессиональные спортсмены), а договор о полной материальной ответственности работника имеет юридическую силу только тогда, когда он заключён с работником, должность которого указана в Постановлении Министерства труда и Социального Развития РФ от 31 декабря 2002 г. № 85.

3) Оплата труда. Зарплата и оклад.

Не все отличают оклад от заработной платы. Оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых обязанностей определённой сложности за календарный месяц **без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.**

Заработная плата – **вознаграждение за труд, а также компенсационные и стимулирующие выплаты** (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Таким образом, оклад является составной частью заработной платы и его величина может быть или равной заработной плате, или меньше величины заработной платы.

До сих пор гуляет мнение о том, что размер оклада не может быть менее минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ). Это не так.

Ранее, в ТК РФ, действительно содержались положения о том, минимальный размер оплаты труда – не включает в себя компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты, а также о том, что первый разряд единой тарифной сетки (то есть минимальный оклад) не может быть меньше МРОТ. Но в 2004 и 2008 годах данные положения были отменены, что позволило работодателям «уронить» размер минимального оклада на уровень меньше МРОТ и «докидать» до величины МРОТа различными надбавками, а отечественные законодотворцы бодро рапортовали о рекордном увеличении минимальных зарплат. На деле же реальная величина зарплат либо не изменилась, либо уменьшилась.

Поэтому очень внимательно относитесь к изучению составных частей своей будущей заработной платы, какую часть из него составляет оклад, а какую надбавки. Сумма всех этих величин не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного в вашем регионе.

С сайта РОТ ФРОНТа.