

СИТУАЦИЯ

Сократили, а зарплату выплатить забыли...

ПИСЬМА «Прибайкальца»



«Дорогая редакция, пишет вам бывший работник МУП «Жилищник». Почему бывший? Потому что предприятие развалили и, я считаю, развалили его искусственно. Нас, рабочих, кого сократили, кого перевели в МУП «Турунтаево». Сокращать начали с 28 декабря 2009 года, и вот идёт 2011 год, а мы так и не можем получить деньги по сокращению. Многие за эти 15 месяцев стали пенсионерами, и нет никакой надежды на получение расчёта.

С 5 августа 2010 года был назначен конкурсный управляющий Тютрин Виктор Васильевич. Он подавал в суды. И вот дождались: один из судов признал, что предприятие было закрыто неправильно. Потом опять начались суды, но их всё время откладывают и переносят из-за неявки представителей сельской администрации. Последние суды, назначенные на март, снова переносятся с 3 на 14 марта, потом на 22.

22 марта администрация поселения, появившись на суде, попросила перенести слушание на 29 марта. А срок конкурсного управления заканчивается 5 апреля. Конкурсный управляющий за это время собрал легко оплачиваемые долги с предприятий для зарплаты коллектива, а нам предлагает отказаться от его услуг и перезаключить договор с судебными приставами.

Почему сразу не отдали решение этих вопросов судебным приставам? Мы бы, бывшие работники «Жилищника» (а таких нас 29 человек), уже давно получили бы причитающуюся нам зарплату. А то дядя, протирающий штаны, получил наши деньги, а вы теперь ждите, когда с жильцов вам соберут долги. И соберут ли? Почему у нас в России такие законы, не защищающие рабочих? Рабочие теперь, как мусор. Не получили деньги и ладно, обойдётся. Вот говорят, при КПСС было плохое правительство, развалили страну. Но тогда было куда пожаловаться, и нерадивых руководителей наказывали.

А сейчас отдали всё на самоуправление, вот они и управляют, как им выгодно. Ни суды, ни прокуратура не могут ничего сделать. Привянул суд оплатить, а администрация начала на нас. За кого мы голосуем? До выборов обещают золотые горы и защиту, а только добрались до власти, тут же забыли о своих избирателях. Придётся жаловаться в Генеральную прокуратуру Российской Федерации, а также отправить письмо в «Человек и закон» и на телевидение».

В.А. МЕЛЬНИКОВ,
бывший мастер котельной МУП «Жилищник».

Критика, прозвучавшая в письме Виталия Александровича Мельникова в адрес администрации Турунтаевского сельского поселения, побудила редакцию обратиться за комментарием к главе поселения Владимиру Ильичу ГОЛОВИНУ:

- На территории поселения существовало предприятие МУП «Прибайкалец». Оно было подвергнуто процедуре банкротства. На базе этого предприятия прежнее руководство поселения создало два предприятия - МУП «Турунтаево» и МУП «Жилищник». При этом один вид деятельности был разделён на два предприятия. Была ли в этом необходимость? На мой взгляд, нет. Проще было одному предприятию отдать содержание жилья, а другому - выработку тепла.

Возглавив администрацию поселения в 2008 году, я не сразу смог понять, кто и за что отвечает в МУП «Жилищник». Во-первых, специалисты, набранные в это предприятие, были далеки от коммунального хозяйства. Руководители менялись практически каждый год. И каким образом они собирались существовать, если руководители вообще не разбирались в законодательстве, ни в жилищном, ни в коммунальном. Это предприятие в конце 2008 и в 2009 году работало на убытки.

Что делает руководитель в таких случаях? Он должен проанализировать, откуда берутся убытки, и принять меры к оптимизации расходов. Увы, этого не было сделано. Более того, МУП «Жилищник» взял за основу систему оплаты соседнего предприятия, МУП «Турунтаево». Но те работали с прибылью, и могли себе позволить установить достойный уровень оплаты, да и объёмов работы в МУП «Турунтаево» было раза в два больше. МУП «Жилищник», при растущих убытках, в зарплате нисколько не отставал от соседей.

Хотя, как говорит бывший экономист предприятия Ольга Васильевна Степанцова (ныне работающая в администрации поселения), не должно было руководство предприятия устанавливать высокие зарплаты, не соответствующие объёмам выполняемых работ. Но доводы экономиста не принимались во внимание руководством МУП «Жилищник».

Неоправданные расходы по предприятию привели к тому, что уже в октябре 2009 года, накануне отопительного сезона, в МУП «Жилищник» не оказалось денег на уголь, ГСМ. И администрация поселения оказалась в роли заложника перед населением. Попытались реанимировать, помогли с приобретением угля. Но в декабре руководство МУП «Жилищник» поставило администрацию поселения перед фактом: через две недели предприятие прекращает свою деятельность, так как угля и средств у них нет.

А каково в лютые морозы оставившие без тепла два крупных микрорайона! Экстренно собрали сессию совета сельских депутатов и приняли решение изъять две котельные у МУП «Жилищник» и передать их в МУП «Турунтаево». Руководство последнего, залезая в долги, приобрело уголь и продолжило отопительный сезон. МУП «Жилищник» оставили вывозку ЖБО (жидких бытовых отходов) и содержание жилья.

Казалось бы, с оставшимся объёмом работ «Жилищник» справится без проблем. Не тут-то было, буквально перед Новым годом руководством «Жилищника» ставит перед администрацией поселения новую проблему: в январе, на новогодние каникулы, они не смогут вывезти жидкие бытовые отходы, так как нет денег. Снова собирается сессия, принимается решение выделить целевой статьёй 30 тысяч рублей, чтобы только в новогодние дни не утопить никого в нечистотах. Через

5-6 дней и этих денег не стало. Тогда на сессии депутатов сельского совета принимается решение об изъятии всего имущества у МУП «Жилищник» и передаче его в МУП «Турунтаево», потому как другого выхода просто не оставалось.

Теперь администрацию пытаются обвинить, что она незаконно изъясла имущество у «Жилищника» и, если бы у них не изъясил имущество, то они бы, возможно, и выжили. Может быть, и выжили бы, но за счёт здоровья жителей благоустройств с улицы Оболенского и ТУСМа, потому как последние оставались бы без тепла, холодной воды и канализации. И это утверждение не голословное, потому как документы, подтверждающие несостоятельность МУП «Жилищник», в администрации поселения имеются (письма, заявления директора МУП «Жилищник» В.П.Зайцева).

Внешний управляющий, назначенный арбитражным судом, обязан, в первую очередь, обеспечить выплату заработной платы рабочим, произвести расчёты с кредиторами. Для этого имелось 4468 тысяч рублей дебиторской задолженности, которую конкурсному управляющему предстояло собрать и погасить имеющуюся задолженность, которая по всем платежам, в том числе и по выплате заработной платы составляла 3867 тысяч рублей.

Но законодательство наше таково, что оно позволяет работать внешнему управляющему на полном доверии. Сколько он собрал и рассчитывается ли с рабочими? Судя по всему, нет.

И потому уважаемому Виталию Александровичу Мельникову, ратующему за незаслуженно обделённых рабочих, следует обратиться в прокуратуру. Администрация же поселения не является хозяйствующим субъектом, и ни Мельникова, ни 29 рабочих не принимала на работу, и задолженности перед ними не имеет.

КОНСУЛЬТАЦИИ



ПРОКУРАТУРА РАЗЪЯСНЯЕТ

Анализ заявлений и жалоб граждан, поступивших в прокуратуру района в 2010 году, показал, что значительную их часть составляют жалобы граждан о нарушениях трудовых прав. Поэтому эта статья посвящена разъяснению основных положений трудового законодательства в удобной для читателей форме: вопрос-ответ.

Окончание. Начало в №12.

ВАШЕ ТРУДОВОЕ ПРАВО

ном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

6. Какие установлены сроки испытания?

Сроки испытания установлены ст. 70 Трудового кодекса РФ. Максимальный срок испытания - три месяца, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений - шесть месяцев.

Трудовой кодекс допускает возможность установления иных сроков испытания, если они предусмотрены федеральным законом. Так, согласно Федеральному закону «О государственной гражданской службе Российской Федерации» минимальный срок испытания для гражданских служащих - три месяца, а максимальный - один год.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев срок испытания не может превышать двух недель.

Независимо от продолжительности срока испытания в этот срок не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. Это могут быть период временной нетрудоспособности, нахождение в краткосрочном отпуске без сохранения заработной платы, в

учебном отпуске, а также периоды отсутствия на работе без уважительных причин (например, отсутствие на работе в связи с прогулом).

7. В какой форме должна выплачиваться заработная плата?

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Выплата заработной платы в соответствии со ст. 131 Трудового кодекса РФ производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

В соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной заработной платы.

Выплата заработной платы в банках, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, ядовитых, вредных и иных токсических веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот, не допускается.

8. Сколько раз в месяц должна выплачиваться заработная плата работнику?

Заработная плата в соответствии со ст. 136 Трудового кодекса РФ выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

М. БАРДОНОВА,
помощник прокурора района,
юрист 2 класса.

4. Все ли работодатели обязаны вести трудовые книжки и какие записи вносятся в эти книжки?

Трудовая книжка - основной документ о трудовой деятельности и трудовом стаже работника (Статья 66 Трудового кодекса РФ). Порядок ведения трудовых книжек установлен Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 года №225 «О трудовых книжках».

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, обязано предъявить работодателю трудовую книжку за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется работодателем. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

Работодатель обязан вести трудовую книжку на каждого работника, проработавшего в организации свыше пяти дней, если работа в этой организации является для работника основной. Это правило распространяется как на работодателей - юридических лиц, так и на работодателей - физических лиц. Только работодатели - физические лица, если они не являются индивидуальными предпринимателями, не вправе производить записи в трудовые книжки работников, а также оформлять трудовые книжки работникам, принимаемым на работу впервые.

По желанию работника сведения о работе по совместительству (об увольнении с этой должности) вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа,

подтверждающего работу по совместительству.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводе на другую постоянную работу и об увольнении, а также сведения о поощрении за успехи в работе.

Помимо записи о работе в трудовые книжки вносятся записи о времени военной службы в соответствии с Федеральным законом «О воинской обязанности и военной службе», о времени службы в органах внутренних дел и таможенных органах, а также о времени обучения на курсах и в школах по повышению квалификации, по переквалификации и подготовке кадров.

С каждой вносимой в трудовую книжку записью о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в его личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку. Соблюдение этого правила дает возможность избежать ошибок в заполнении трудовых книжек, своевременно информировать работника об изменениях в его трудовой деятельности, трудовом стаже.

5. В каких случаях устанавливается испытание при приеме на работу?

Условие об испытании при приеме на работу устанавливается с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе. Оно относится к дополнительным условиям трудового договора.

Согласно ст. 70 Трудового кодекса РФ условие об испытании устанавливается по соглашению сторон. Оно обязательно должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

В случае, когда работник фактиче-

ски допускается к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор только, если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных правовых актов. Вместе с тем на практике нередко встречаются случаи, когда нарушается принцип равной оплаты за равный труд, не предоставляется денежная компенсация за неиспользованный отпуск при расторжении трудового договора в связи с неудовлетворительными результатами испытания.

Предоставляя работнику, заключившему трудовой договор с условием об испытании, все права, предусмотренные для работников, прошедших испытание или принятых на работу без испытания, работодатель в свою очередь вправе требовать от работника выполнения всех принятых по трудовому договору обязательств, расторгать трудовой договор по любому основанию, предусмотренному Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами с соблюдением указанных в них правил. Так, если в период испытания произошло сокращение штата, то работнику, уволенному по данному основанию, хотя он был принят с испытательным сроком, должно быть выплачено выходное пособие в размере среднемесячной заработной платы, а также предоставлены иные компенсационные выплаты, предусмотренные законами.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установлен-