



ПРОФСОЮЗНАЯ ГАЗЕТА

№30 (декабрь 2020 года)

ГУ МВД России по Нижегородской области

Сильные профсоюзы - справедливое общество!

С НАСТУПАЮЩЕМ НОВЫМ 2021 ГОДОМ !!!



Уважаемые коллеги!

2020 год не только високосный год, но выдался и весьма тяжелым в экономическом и финансовом положении для нашей страны в связи со сложной эпидемиологической обстановкой, связанной с пандемией новой корона вирусной инфекции.

Не смотря на данное обстоятельство, Объединённая отраслевая профсоюзная организация подразделений МВД, ГУ МВД России по Нижегородской области не оставалась в стороне от проблем, возникающих у членов Профсоюза. Решались вопросы, связанные с охраной труда, нарушения трудового законодательства и здоровья трудящихся, оказывалась материальная помощь нуждающимся.

Александр Анатольевич Белихин
председатель ООПО подразделений МВД,
ГУ МВД России по Нижегородской области

**От всей души поздравляю Вас
С наступающим Новым годом и
Рождеством!**

**Желаю Вам больших успехов в служебной
деятельности,
взаимопонимания, материального
благополучия, крепкого здоровья!
Счастья Вам и Вашим близким, много
радостных дней в Новом году!
Пусть Вам всегда сопутствует успех и удача
во всех делах и начинаниях!!!**



РОССИЙСКИЕ НОВОСТИ.

В ТК РФ внесены поправки о дистанционной работе.

С 1 января 2021 года вступят в силу поправки, внесенные в Трудовой кодекс, регулирующие трудовые отношения в части дистанционной (удаленной) работы (Федеральный закон от 8 декабря 2020 г. № 407-ФЗ, далее – Закон № 407-ФЗ). Главным новшеством являются нормы, регулирующие порядок временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях, какими могут быть природные катастрофы, несчастные случаи на производстве, пожары, эпидемии, эпизоотии, землетрясения и т. д., ставящие под угрозу жизнь и нормальные жизненные условия всего населения или его части. Согласие работника на перевод на дистанционную работу в указанных ситуациях не требуется. Внесение изменений в трудовой договор также не предусматривается.

Работодатель в таких случаях обеспечивает все необходимое оборудование, оплату компенсации за использование оборудования работника и возмещает другие расходы, понесенные работником в связи с осуществлением им трудовой функции. При необходимости работодатель может проводить обучение работника по применению оборудования. Работодатель с учетом мнения профсоюза должен принять локальный акт с указанием на обстоятельство, послужившее основанием для перевода работников на дистанционную работу, список работников, временно подлежащих переводу, и срок дистанционной работы, порядок обеспечения работников оборудованием, выплаты компенсации и возмещения иных расходов, порядок организации труда работников и иные вопросы. Работник, подлежащий временному переводу на дистанционную работу по указанным основаниям, должен быть ознакомлен с данным актом способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого акта. Если специфика работы не позволяет перевести работника на дистанционную работу в указанных исключительных условиях, или работодатель не может обеспечить необходимым оборудованием работника, время, в течение которого работник не работает, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой согласно ч. 2 ст. 157 ТК РФ, если больший размер не предусмотрен коллективными договорами, локальными нормативными актами. Помимо этого, положения, регламентирующие основы дистанционной работы, также претерпели изменения. Так, ст. 312.1 ТК РФ изложена в новой редакции. Уточняется, что трудовым договором или дополнительным соглашением может быть предусмотрено исполнение трудовой функции дистанционно работником как на постоянной основе (в течение всего срока действия трудового договора), так и на временной (непрерывно в течение срока договора, не превышающего 6 месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работы дистанционно и на стационарном рабочем месте).

Относительно режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника указано, что коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом мнения профсоюзной организации, трудовым договором может определяться режим рабочего времени, а при временной дистанционной работе – продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно. Если такого не предусмотрено в названных документах дистанционный работник устанавливает режим рабочего времени по своему усмотрению. В коллективном договоре, локальном нормативном акте, трудовом договоре (договоре) может быть предусмотрен порядок вызова работника, выполняющего дистанционную работу временно, для работы на стационарном рабочем месте.

Порядок предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска работнику, осуществляющему трудовую функцию дистанционно на постоянной основе, должен предусматриваться в коллективном договоре, локальном нормативном акте с учетом мнения профсоюза, трудовом договоре в соответствии с нормами трудового законодательства. Для временно дистанционных работников порядок предоставления отпуска регулируется главой 19 ТК РФ.

Закреплено положение о том, что выполнение работником трудовой функции дистанционно не может быть основанием для снижения ему заработной платы (ст. 312.5 ТК РФ изложена в новой редакции).

Установлены нормы об обязанности работодателя обеспечить дистанционного работника необходимым для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и т. д. Работник вправе с согласия или ведома работодателя использовать свое оборудование и средства защиты информации, при этом работодатель должен выплатить компенсацию за использование указанных средств, а также возместить расходы, связанные с их использованием. Порядок, сроки и размеры возмещения должны быть определены в коллективном договоре, локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения профсоюзной организации, трудовом договоре (дополнительном соглашении к нему).

Прописаны нормы об особенностях охраны труда дистанционных работников. В частности, на работодателя распространяются обязанности, предусмотренные абз. 17, 20, 21 ч. 2 ст. 212 ТК РФ, а также по ознакомлению дистанционных работников с требованиями по охране труда.

Предусмотрены дополнительные основания для прекращения трудового договора с дистанционным работником. Так, договор может быть прекращен, если работник не взаимодействует с работодателем по вопросам трудовой функции.

ФНПР считает заниженным прожиточный минимум.

В Департаменте социально-трудовых отношений и социального партнёрства Аппарата ФНПР произвели расчёты стоимости продуктового набора исходя из рациональных норм потребления пищевых продуктов, отвечающих современным требованиям здорового питания и утвержденных приказом Минздрава России от 19 августа 2016 г. № 614 (в редакции от 25.10.2019 г. № 887).

Согласно рекомендациям Министерства здравоохранения РФ, которые, как говорится в документе, «разработаны в целях укрепления здоровья детского и взрослого населения, профилактики неинфекционных заболеваний и состояний, обусловленных недостатком микронутриентов» людям необходимо больше овощей и бахчевых, свежих фруктов, молока и молочных продуктов, а также мясных продуктов. Однако объём потребления продуктов питания в действующей потребительской корзине прожиточного минимума не соответствует указанному в приказе Минздрава. Он занижен и не отвечает современным требованиям здорового питания, что не удивительно, так как его установили еще в конце 2012 года федеральным законом «О потребительской корзине в целом по Российской Федерации». Согласно этому закону потребительскую корзину обязаны были пересматривать раз в 5 лет, но этого не произошло.

Среднемесячная стоимость продуктового набора, если бы при ее расчете учитывали рациональные нормы потребления пищевых продуктов, во 2 квартале 2020 года равнялась бы 7 260 рублям. Это на 1 862 рублей больше стоимости продуктов питания в действующей потребительской корзине.

В Федерации Независимых Профсоюзов России пришли к заключению, что величина потребительской корзины с учетом рациональных норм потребления составила бы на сегодняшний день 14 436 рублей, а прожиточный минимум (ПМ) для трудоспособного населения - 16 256 рублей.

В сентябре этого года Минтрудом России был подготовлен новый подход к расчету прожиточного минимума и минимального размера оплаты труда. В нем ПМ определяется как часть медианного среднедушевого дохода, а не как статистическая стоимость потребительской корзины. Ранее в ФНПР дали оценку новой методике.

По материалам Департамента социально-трудовых отношений и социального партнёрства Аппарата ФНПР

ДО ВСТРЕЧИ В НОВОМ 2021 ГОДУ!!!