

## Справка

### «О состоянии соблюдения трудовых прав работников АО «Завод им. М. Гаджиева»

В соответствии с планом работы ДР СОП на первое полугодие 2024 года была изучена работа администрации и профкома ОАО «Завод им. Гаджиева» по соблюдению трудового законодательства и обеспечению безопасных условий труда для работников завода им. Гаджиева.

Коллективный договор заключен 8 апреля 2021 г. на период 2021-2024 гг. Состоит из 14 разделов и 14 приложений, устанавливающих положения, связанные с соблюдением и защитой прав работников.

Заключение трудовых договоров на предприятии производится, в основном, в соответствии с положениями ТК РФ, все договоры заключены на неопределенный срок. Включены все существенные условия, предусмотренные законодательством для признания договора действующим. Вопросы, не урегулированные трудовым договором, подробно раскрыты в коллективном договоре предприятия.

Всего на заводе работает 564 человека, из них членов профсоюза - 230 человек.

В коллективном договоре (п 5.1) установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными. В январе текущего года был изменен режим работы предприятия в соответствии с приказом «О режиме работы предприятия в период с 15.01.2024 г. по 14.07.2024 г.». Данное изменение согласовано с выборным органом первичной профсоюзной организации, имеется мотивированное решение. Но соответствующие изменения в трудовые договоры работников путем составления дополнительного соглашения не внесены, что не соответствует трудовому законодательству.

Коллективным договором предусмотрены дополнительные оплачиваемые отпуска для работников в дополнение к основному отпуску в количестве от 3 дней - за ненормированный рабочий день и за периодическую работу за компьютером, и до 12 дней для работников, занятых в особо вредных и особо тяжелых условиях труда.

Положениями колдоговора установлены критерии массового увольнения работников при сокращении численности штата. Они соответствуют положениям Трехстороннего регионального соглашения. Создается двухсторонняя комиссия, состоящая из представителей профсоюза и работодателя, которая должна рассмотреть обоснованность данного сокращения, а также проработать программу оздоровления предприятия. По имеющимся сведениям, массовых увольнений работников завода не было. Также в колдоговоре дополнительно к положениям статьи 179 ТК РФ обозначен круг лиц, имеющих преимущественное право оставления на работе - лица предпенсионного возраста; работники, проработавшие на предприятии свыше 10 лет; одинокие отцы и матери, воспитывающие детей до 16 лет; работники, получившие на предприятии трудовое увечье.

При проведении процедуры увольнения обязательно производится письменное уведомление председателя ППО, все уведомления подшиты в отдельную папку. Увольнение производится в соответствии с положениями ТК РФ, работник получает все полагающиеся выплаты.

В настоящее время происходит перевод производства на новое местоположение в районе аэропорта Уйташ. Около 70 человек, работающих в литейном цехе, ежедневно в 8 утра отвозят на вахте на новый адрес и в 16:00 привозят обратно. При заводе всегда имеется дежурная машина, которая доставляет в Махачкалу работников, привлеченных к сверхурочной работе в новых цехах. Запущен модельный цех, построена компрессорная, имеется столовая, здравпункт, территория облагораживается. Один раз в неделю председатель профкома вместе с членами комиссии по чистоте и культуре ездят на новую площадку Уйташ, проверяют и контролируют ход строительных работ, условия работы и т.д.

В связи с изменением места работы, которое трудовым законодательством отнесено к разряду существенных условий труда, с сотрудниками не заключены дополнительные соглашения к трудовому договору. Работники юридической службы и отдела кадров завода объяснили, что дополнительные соглашения будут заключены при окончательном переводе производства на площадку Уйташ. Но, исходя из толкования норм статьи 72 и 72-1 ТК РФ, а также исходя из смысла Постановления КС РФ от 20.01.2022 г. № 3-П, считаем, что изменение места работы обязательно должно быть оформлено письменным согласием работника и дополнительным соглашением к трудовому договору. В настоящее время кадровой службой завода начат процесс по оформлению перевода сотрудников на новую производственную площадку в соответствии с требованиями законодательства.

К вредному производству на предприятии относятся следующие виды производств:

- 1) Литейное производство (около 60 человек);
- 2) Резино-техническое производство (около 30 человек);
- 3) Кузнечно-прессовое производство (35 человек);
- 4) Механо-сборочное производство (обработка чугуна) – 15 человек.

К вредному и опасному производству относятся деревообрабатывающее производство и сварочное производство.

За вредность работникам (всего в списке было 250 человек) ежедневно выдавалось молоко по 0,5 литра каждому. В 2021 году была проведена СОУТ, в результате которой были пересмотрены условия труда на рабочих местах. На основании проведенной спецоценки условий труда и в соответствии с Приказом Минтруда России от 12.05.2022 № 291н с 1 марта 2024 года список получающих молоко был сокращен, а выдача была заменена денежной компенсацией.

За работу во вредных и опасных условиях труда производится доплата в размере 4-24% часовой тарифной ставки установленного разряда.

Ст. 154 ТК РФ регулирует труд работников в **ночное время**, предусмотрено ст. 151 ТК РФ. Работающих в ночное время на заводе нет, но в Колдоговоре имеется



положение о доплате в размере 20% часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время. Также в п.7.9 обозначен круг лиц, которые не могут быть допущены к работе в ночное время.

Есть дежурные по заводу, которые работают в порядке, предусмотренном ст. 151 ТК РФ «**Совмещение профессий (должностей)**». Дежурные по заводу в ночное время назначаются руководителями цехов, их труд оплачивается по соглашению сторон, но не более 50% тарифной ставки (должностного оклада).

**Сверхурочная работа** оформляется приказом по заводу. Оплата производится в соответствии с действующим законодательством (ст. 154 ТК РФ, п. 5.2 Колдоговора). По желанию работника сверхурочная работа компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха или другим днем отдыха. При этом обязательно учитывается мнение профкома. В соответствии с колдоговором, руководители подразделений несут дисциплинарную ответственность за достоверность и правильность оформления сверхурочных работ - «Все кратковременные, разовые изменения установленной сменности работников по инициативе администрации и в пределах, установленных законом норм времени, должны рассматриваться как нанесение ущерба в их личных планах, и производиться в крайних случаях с уведомлением работника не менее чем за 24 часа до возможного изменения графика».

Ст. 150 ТК РФ предусматривает оплату труда при выполнении **работ различной квалификации** (п. 6.9 Колдоговора). Работнику выписывается наряд-допуск, по которому потом и производится оплата.

По информации председателя профкома Л.С. Зайцевой, к **работе в выходные и праздничные дни** работники привлекаются очень редко, оплата в таком случае производится в размерах, определенных ТК РФ (подпункт 7 пункта 6.8 Колдоговора).

Пункт 6.4 коллективного договора определяет механизм индексации заработной платы в целях предотвращения снижения покупательной способности зарплаты. Стороны установили, что при наличии экономических условий и финансовых возможностей предприятия ежегодно, не позднее 1 июля, проводить индексацию. При этом данное положение не распространяется на лиц, работающих на предприятии по гражданско-правовому договору. По информации Л.С. Зайцевой, в связи с финансовыми трудностями на заводе нет реальной возможности проводить индексацию заработной платы. Премии работникам, предусмотренные п. 6.7 Колдоговора, носят разовый характер и обычно приурочены к определенной памятной дате или праздничному дню. С финансовыми трудностями предприятия связана и задержка по перечислению членских профсоюзных взносов. Также нередки случаи задержки заработной платы, при этом максимальный срок невыплаты может составлять 2-3 месяца. Но при этом все работники получают заработную плату не ниже МРОТ.

Один раз в 2-3 года все работники завода проходят медосмотр. Приглашенные специалисты проводят его в здравпункте завода. Порядок

прохождения медосмотров регулируется Приложением №8 к коллективному договору предприятия.

Заседания профкома проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал. Все заседания оформлены протоколами, подшиты в отдельную папку.

Ежемесячно работодатель отчисляет 0,15 величины фонда оплаты труда на проведение культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы.

Для мотивации профсоюзного членства, Российский профсоюз судостроения учредил медаль «За верность профсоюзу» для работников, членство которых в профсоюзе составляет более 25 лет. Медаль вместе с денежной премией получили уже более 30 работников завода.

Активно ведется работа с молодежью. В 2023 г. избрали нового председателя молодежного совета. Председатель ППО ежегодно закладывает в смету определенную сумму, которая направляется на работу с молодежью завода. Всего на заводе 145 молодых специалистов, 5 человек входят в состав Молодежного совета. Проводятся различные конкурсы, спортивные мероприятия с премированием победителей, круглые столы и т.д.

Профком ежегодно организует за свой счет летний отдых для работников завода. В 2023 г. желающие отдохнуть работники вместе с членами семей дважды отдыхали на базе отдыха.

Гл.сп. -правовой инспектор труда ДР СОП

З.К. Селимова

### **Справка по посещению новых цехов завода им Гаджиева.**

При посещении новых цехов на Уйташ, мы провели осмотр кабинета здравпункта, бытовок для работников и действующего литейного цеха №3.

Здравпункт оснащен всем необходимым оборудованием и медикаментами. По штату 2 единицы медперсонала.

Пункт питания отвечает требованиям СанПиН, присутствует вытяжная вентиляция, планируется установка кондиционера.

Бытовые помещения оснащены индивидуальными шкафчиками для переодевания, душевыми кабинами, комфортабельными санузлами.

Литейный цех №3 запущен около года назад.

Посещение литейного цеха вызвало много замечаний:

- работники работали без касок, что является грубым нарушением требований по охране труда;



- перчатки, в которых работали формовщики, вызвали сомнения качества, сертификата на них не было предоставлено;
- захламленность участка готовой продукцией, что вызывает трудности при перемещении;
- качество спецобуви работающих не соответствуют нормам;
- женщины, работающие со смолами на стержневом участке, были без респираторов и в обычных перчатках, что является грубым нарушением требований по охране труда;
- не удалось увидеть журнал (карточки) выдачи СИЗ;
- женщины, работающие на стержневом участке, вынуждены толкать тележку с песком, весом около тонны, вручную из-за отсутствия колеи;
- работники жаловались на отсутствие питьевой воды в цеху;
- температурный режим не регулируется;
- вытяжная вентиляция работает слабо;
- специалист отдела охраны труда и техники безопасности не обеспечивает должный контроль за состоянием условий труда в данном цехе.

Начальнику цеха и председателю профкома завода Зайцевой Л.С. предложено устранить выявленные нарушения в месячный срок, с уведомлением технического инспектора труда ДР СОП об устранении нарушений.

Гл.сп.-технический инспектор труда ДР СОП



А.Г.Абубакаров