



Федэрэцыя прафсаюзаў Беларусі
**САВЕТ МАГІЛЁУСКАГА
АБЛАСНОГА АБ'ЯДНАННЯ
ПРАФСАЮЗАЎ**
ПРЕЗІДЫУМ
ПАСТАНОВА

Федерация профсоюзов Беларуси
**СОВЕТ МОГИЛЕВСКОГО
ОБЛАСТНОГО ОБЪЕДИНЕНИЯ
ПРОФСОЮЗОВ**
ПРЕЗИДИУМ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

26.10.2016 № 86

г. Магілёў

г. Могилев

Об итогах мониторинга увольнения работников Могилевской области в связи с истечением сроков действия контрактов по инициативе нанимателя с лицами трудоспособного возраста и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины

Могилевским областным объединением профсоюзов совместно с областными комитетами (советами) отраслевых профсоюзов проведен мониторинг увольнения работников в связи с истечением срока действия контрактов.

Действующее законодательство предусматривает дополнительные гарантии при продлении (заключении новых) контрактов с работниками предпенсионного возраста и определенных категорий женщин.

Генеральным, областным и тарифными соглашениями, коллективными договорами предусмотрены и иные категории работников, имеющие гарантии на продление (заключение нового) контракта по истечении срока его действия.

В основном нанимателями соблюдаются условия коллективных договоров в части продления трудовых отношений в случае истечения срока действия контракта. Анализ показал, что в большинстве случаев прекращение трудовых отношений в связи с истечением срока действия контракта производится с лицами, имеющими нарушения трудовой и исполнительской дисциплины, а также с лицами пенсионного возраста с их согласия.

Вместе с тем имеют место случаи невыполнения нанимателями условий коллективных договоров в части продления (заключения новых) контрактов.

Нарушения зафиксированы в ОАО «Могилевхлебопродукт», ОАО «Климовичский ликероводочный завод», ОАО «Красный пищевик», ДУТП «Бобруйский торговый центр».

В целях защиты социально-экономических прав и интересов работников организаций, Президиум Совета Могилевского областного объединения профсоюзов ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Информацию правовой инспекции труда Могилевского областного объединения принять к сведению (прилагается).

2. Профсоюзным органам всех уровней:

2.1. во взаимодействии с социальными партнерами принимать все возможные меры по сохранению трудовых коллективов;

2.2 уделять особое внимание фактам увольнения работников посредством непродления, незаключения новых контрактов с лицами трудоспособного возраста, добросовестно работающими и не имеющими нарушений трудовой дисциплины.

3. Областным комитетам (советам) отраслевых профсоюзов:

3.1 инициировать в установленном порядке включение профсоюзными комитетами первичных профсоюзных организаций в коллективные договоры положений, предусматривающих дополнительные гарантии при контрактной форме найма. Информировать о проделанной работе правовую инспекцию труда областного объединения профсоюзов в срок до 23.12.2016;

3.2 принимать меры, обеспечивающие своевременное представление профсоюзными комитетами первичных профсоюзных организаций оперативной информации о фактах увольнения работников в результате скрытого сокращения посредством непродления, незаключения новых контрактов;

3.3 осуществлять анализ поступающей информации, касающейся проблемных вопросов скрытого сокращения работников, и по итогам каждого месяца (не позднее 10 числа месяца, следующего за истекшим), информировать правовую инспекцию труда областного объединения профсоюзов.

4. Председателям районных, городских объединений профсоюзов активизировать работу по осуществлению сбора и анализа информации, касающейся проблемных вопросов скрытого сокращения работников и информированию о них вышестоящих профсоюзных организаций.

5. Областным комитетам (советам) отраслевых профсоюзов при тесном взаимодействии с районными, городскими объединениями профсоюзов содействовать оперативному решению проблемных вопросов скрытого сокращения работников, принимая все возможные на своем уровне меры.

6. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на правовую инспекцию труда областного объединения профсоюзов (Чеботаревская И.В.).

Председатель областного
объединения профсоюзов

И.А.Щербаков



ИНФОРМАЦИЯ

Об итогах мониторинга увольнения работников Могилевской области в связи с истечением сроков действия контрактов по инициативе нанимателя с лицами трудоспособного возраста и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины

Принимая во внимание текущую экономическую ситуацию, которая характеризуется падением реальных доходов населения на фоне роста цен и тарифов, усилением напряженности на рынке труда и в целях реализации решений VII съезда Федерации профсоюзов Беларуси Могилевским областным объединением профсоюзов совместно с областными комитетами (советами) отраслевых профсоюзов проведен мониторинг увольнения работников Могилевской области в связи с истечением срока действия контрактов.

Согласно пункту 1 Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 N 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» нанимателям предоставлено право заключать с работниками контракты.

Одним из оснований прекращения контракта является увольнение в связи с истечением срока его действия (пункт 2 части 2 статьи 35 Трудового кодекса Республики Беларусь, далее – ТК).

Действующее законодательство предусматривает дополнительные гарантии при продлении (заключении) контрактов с работниками предпенсионного возраста (женщины - 53 года, мужчины - 58 лет), добросовестно работающим и не допускающим нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, - не менее чем до достижения общеустановленного пенсионного возраста (женщины - 55 лет, мужчины - 60 лет) и получения им права на пенсию по возрасту, и с работающей женщиной, находящейся в отпуске по беременности и родам, матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, - не менее чем до окончания указанных отпусков, а также с женщиной приступившей к работе до окончания отпуска по уходу за ребенком (прервавшей отпуск по уходу за ребенком) или после окончания такого отпуска, - до достижения ребенком возраста пяти лет.

Однако следует учитывать, что согласно Указу Президента Республики Беларусь «О совершенствовании пенсионного обеспечения» от 11.04.2016 № 137 общеустановленный пенсионный возраст будет

ежегодно повышаться с 1 января 2017 года на 6 месяцев до достижения возраста мужчинами 63 лет, женщинами – 58 лет.

Таким образом, первичные профсоюзные организации должны обратить особое внимание на своевременное приведение локальных актов организаций в соответствие с изменениями в законодательстве.

Генеральным, областным и тарифными соглашениями, коллективными договорами предусмотрены и иные категории работников, имеющие гарантии на продление (заключение нового) контракта по истечении срока его действия.

Так, Генеральным соглашением закреплен ряд дополнительных гарантий при контрактной форме найма, а именно: с работниками, не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, продление контрактов с их согласия – до истечения максимального срока действия контракта, заключение нового контракта с их согласия – на срок не менее трех лет, а с имеющими, кроме того, высокий профессиональный уровень и квалификацию – на максимальный срок; снижение возраста (по сравнению с установленным законодательством), при достижении которого недопустимо увольнение работника в связи с истечением срока контракта (например, 52 и 57 лет и др.), заключение нового контракта с матерью (отцом, воспитывающим ребенка вместо матери в связи с ее смертью, лишением родительских прав, длительным – более месяца – пребыванием в лечебном учреждении и другими причинами, опекуном) ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или двоих и более детей в возрасте до 16 лет, не допускающей (-щим) нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, на максимальный срок с ее (его) согласия и др.

Некоторые коллективные договоры предусматривают более широкий перечень гарантий, чем в Генеральном соглашении. Так, например, коллективными договорами ОАО «Белшина», Могилевским городским коммунальным унитарным специализированным автопредприятием предусмотрено положение, согласно которому, если период срока действия контракта приходится на период предупреждения нанимателя о предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников, то работник увольняется по основанию, предусмотренному пунктом 1 статьи 42 ТК (сокращения численности или штата работников), как более льготному для работника.

Вместе с тем проведенный анализ показал, что не во всех коллективных договорах имеются нормы, предусматривающие дополнительные гарантии для работников, работающих на условиях контракта, либо предусмотрены частично по сравнению с социально-партнерскими соглашениями более высокого уровня. Так, не в полном объеме содержатся дополнительные гарантии в коллективных договорах

Чаусского районного потребительского общества, ОАО «Могилевсоюзпечать», ОАО «Бумажная фабрика «Спартак» и др.

В основном нанимателями соблюдаются условия коллективных договоров в части продления трудовых отношений в случае истечения срока действия контракта. В большинстве случаев прекращение трудовых отношений в связи с истечением срока действия контракта производится с лицами, имеющими нарушения трудовой и исполнительской дисциплины, а также с лицами пенсионного возраста с их согласия.

Вместе с тем имеют место случаи невыполнения нанимателями условий коллективных договоров в части продления (заключения новых) контрактов, а именно: продление контрактов с работниками, добросовестно работающими и не нарушающими трудовую и исполнительскую дисциплину.

Нарушения зафиксированы в ОАО «Могилевхлебопродукт», ОАО «Климовичский ликероводочный завод», ОАО «Красный пищевик», ДУТП «Бобруйский торговый центр».

Нанимателям выданы рекомендации на недопущение впредь выявленных нарушений трудового законодательства.

В связи незаконным увольнением работницы ОАО «Могилевхлебопродукт» обратились в обком профсоюза работников АПК, которым была оказана помощь в составлении искового заявления в суд. По итогам судебного заседания было вынесено решение о выплате истцам денежной компенсации в размере пяти среднегодовых заработных плат.

С учетом вышеизложенного, необходимо обеспечить постоянный контроль за выполнением нанимателями положений тарифных и местных соглашений, коллективных договоров, а также продолжать осуществление мониторингов проблемных вопросов в области занятости, в том числе отслеживать причины увольнения работников в процессе оптимизации их численности, уделяя особое внимание фактам оптимизации численности посредством непродления контрактов по инициативе нанимателей с лицами трудоспособного возраста, добросовестно работающими и не имеющими нарушений трудовой дисциплины.