Порываев Андрей Анатольевич –
Заведующий отделом защиты прав трудящихся,
главный технический инспектор труда Пермского крайсовпрофа

E-mail: proftrud@mail.ru
тел. (342) 212 26 39

2017 г.

Использование интернет - ресурсов и формализованной текстовой информации как средство оперативной правовой помощи членам профсоюза

Консультирование работников по трудовому законодательству производится в следующих форматах:

- В рамках работы комплексных бригад крайсовпрофа (11 выездов в год);
- В рамках выездных приёмных по заявке председателей координационных советов организаций профсоюзов;
- В рамках выездных приёмных по заявке председателей краевых членских организаций;
- В рамках проекта «Охрана труда и трудовые правоотношения в Пермском крае» в виде выездных семинаров-совещаний в муниципальных районах по охране труда;
- Непосредственно в местах нахождения технических и правовых инспекторов труда крайсовпрофа и членских организаций;
- Через интернет и СМИ (включая ТВ и радио).

Отдел защиты прав трудящихся крайсовпрофа, E-mail: proftrud@mail.ru

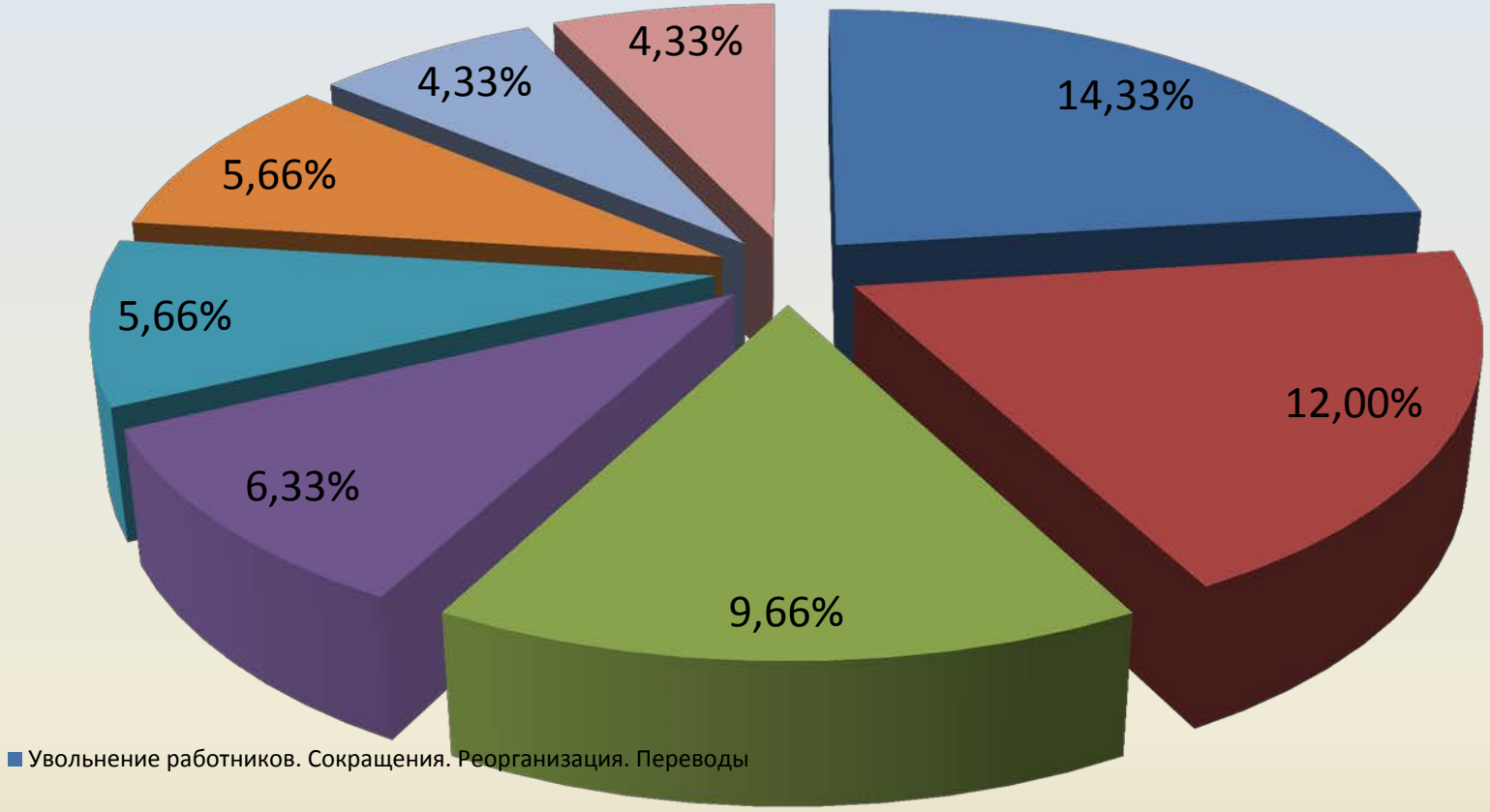
В 2016 году в крайсовпроф обратилось 228 человек по 300 вопросам социально-трудового характера.

Основные темы обращений:

- Увольнение работников. Сокращения. Реорганизация. Переводы;
- Охрана труда (вредные, опасные условия труда). Возмещение ущерба работнику (профзаболевание, трудовое увечье);
- Режим рабочего времени и отдыха (отпуска, перерывы, графики сменности, сверхурочная работа, неполная занятость);
- Заработная плата (сроки выплаты, расчетные листки);
- Трудовой договор (заключение, содержание, изменение условий). Совмещение. Совместительство;
- Пенсионное обеспечение;
- Выплаты компенсаций, пособий и иные положенные работнику выплаты;
- Восстановление на работе.

Отдел защиты прав трудящихся крайсовпрофа, E-mail: proftrud@mail.ru

Наиболее частые вопросы по которым обращаются работники в крайсовпроф

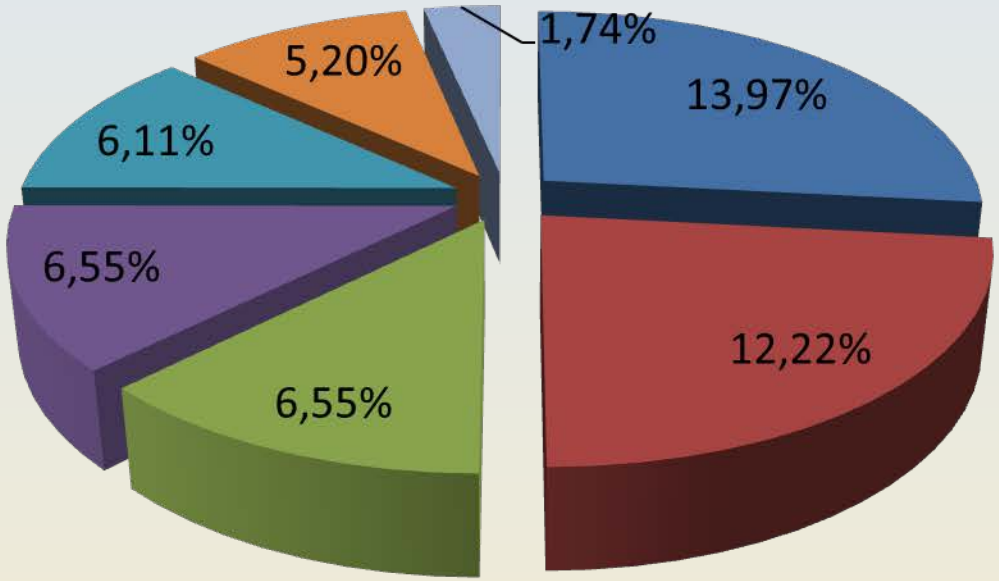


Зафиксировано 67 «видов» нарушений выявляемые в ходе проведения проверок по трудовому законодательству, из них наиболее часто:

- Нарушения порядка предоставления основного отпуска, дополнительного отпуска, его оплаты;
- Нарушения в ознакомлении работников с документами, такими как: правила внутреннего распорядка, результаты проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах, положение об оплате труда, принятыми локальными нормативными актами непосредственно связанными с трудовой деятельностью работников;
- Нарушение режима труда и отдыха. Несоблюдение графиков работы;
- Некорректность положений коллективного договора и их правовая составляющая;
- Нарушение сроков, порядка выплаты заработной платы, индексации зарплаты;
- Нарушения в содержании обязательных условий в трудовом договоре ;
- Нарушения порядка ведения трудовых книжек.

Отдел защиты прав трудящихся крайсовпрофа, E-mail: proftrud@mail.ru

Наиболее частые нарушения выявляемые в ходе проведения проверок по трудовому законодательству



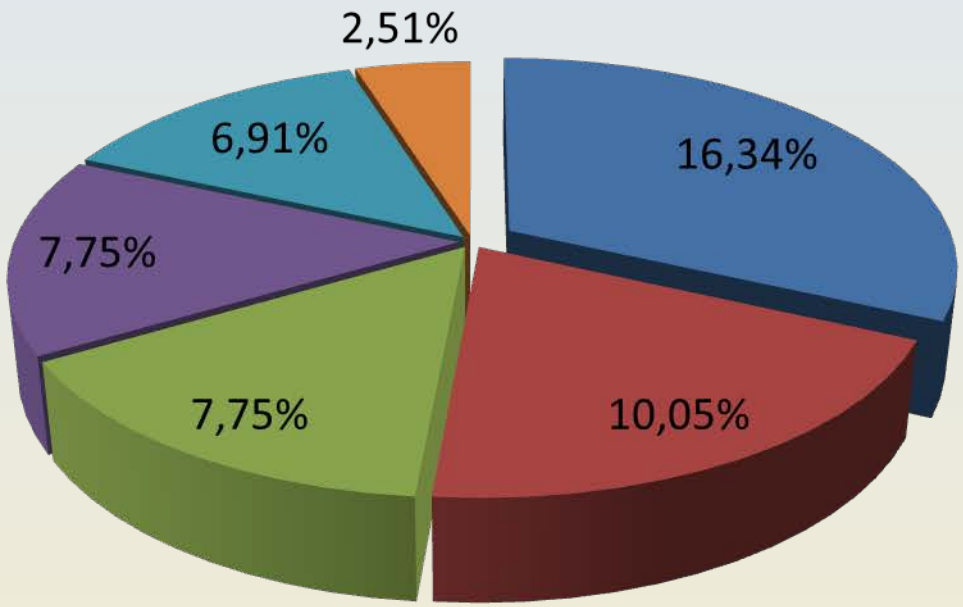
Отдел защиты прав трудящихся крайсовпрофа, E-mail: proftrud@mail.ru

Зафиксировано 88 «видов» нарушений законодательства об охране труда выявляемые в ходе проведения проверок по охране труда, из них наиболее часто:

- Обучения и инструктирования;
- Обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, организация её стирки;
- Несоответствия зданий, оборудования, инструментов требованиям охраны труда;
- Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности;
- Создание и функционирование системы управления охраной труда;
- Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

Отдел защиты прав трудящихся крайсовпрофа, E-mail: proftrud@mail.ru

Наиболее частые нарушения выявляемые в ходе проведения проверок по охране труда

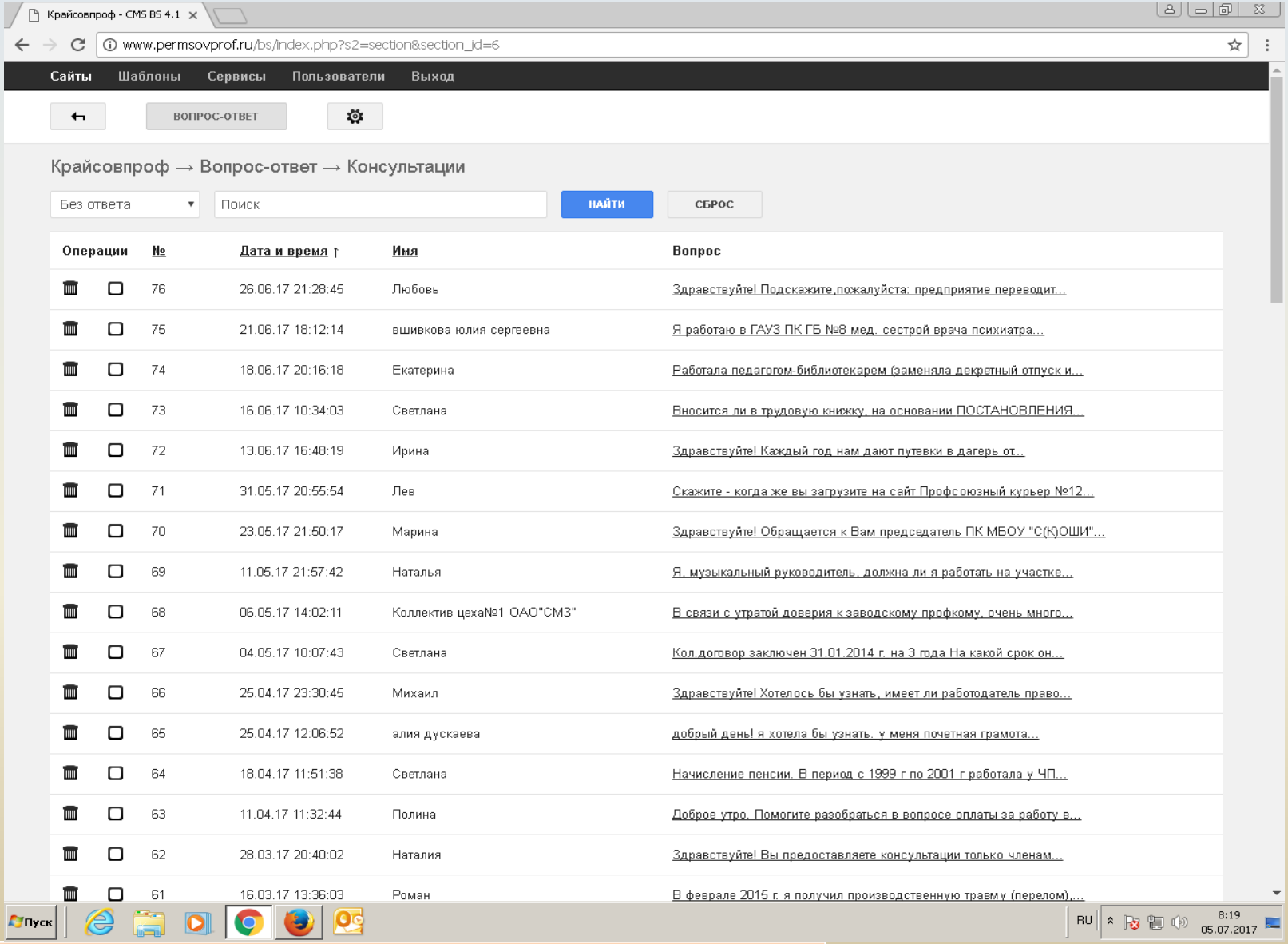


- Обучения и инструктирования.
- Обеспечение работников средствами индивидульаной защиты, организация её стирки.
- Несоответствие зданий, оборудования, инструментов требованимя охраны труда.
- Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.
- Создание и функционирование системы управления охраной труда
- Информирование работников об условиях и охране труда, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, компенсациях и СИЗ.

Отдел защиты прав трудящихся крайсовпрофа, E-mail: proftrud@mail.ru

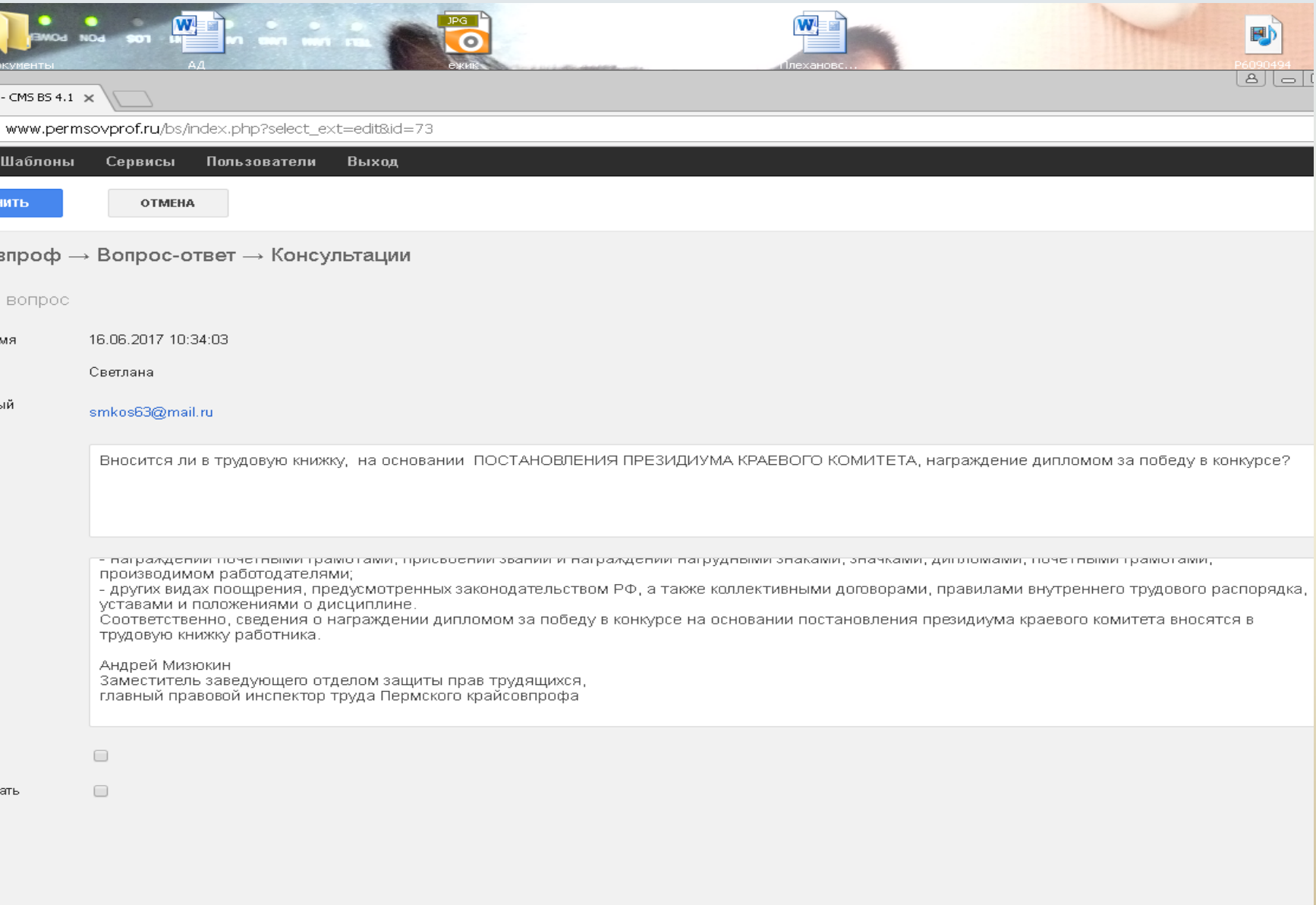
Есть возможность любому работнику задать через сайт Пермского крайсовпрофа вопрос по трудовому законодательству (как анонимно, так и официально)

Вопросы поступающие на сайт крайсовпрофа

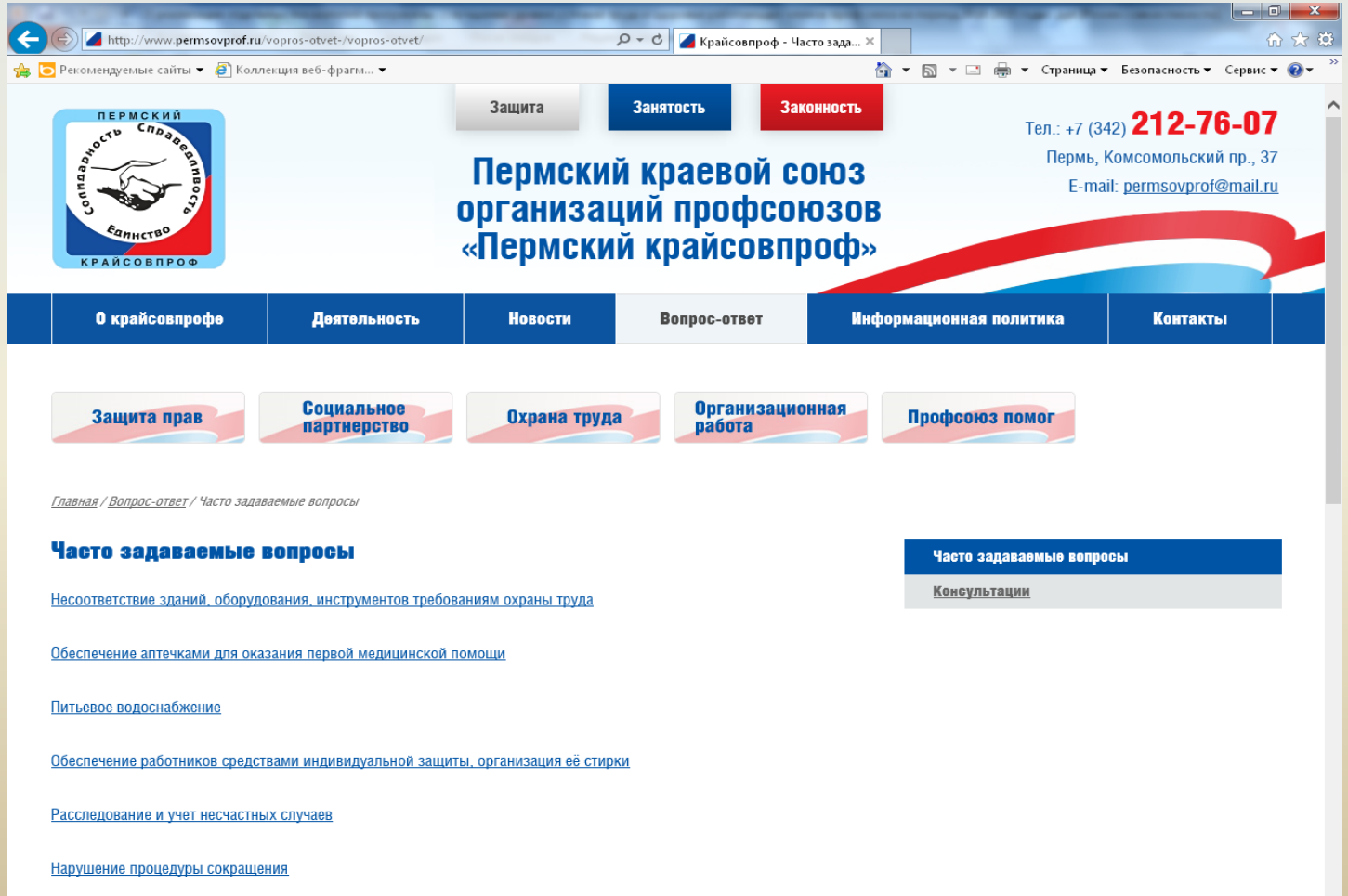


Отдел защиты прав трудящихся крайсовпрофа, E-mail: proftrud@mail.ru

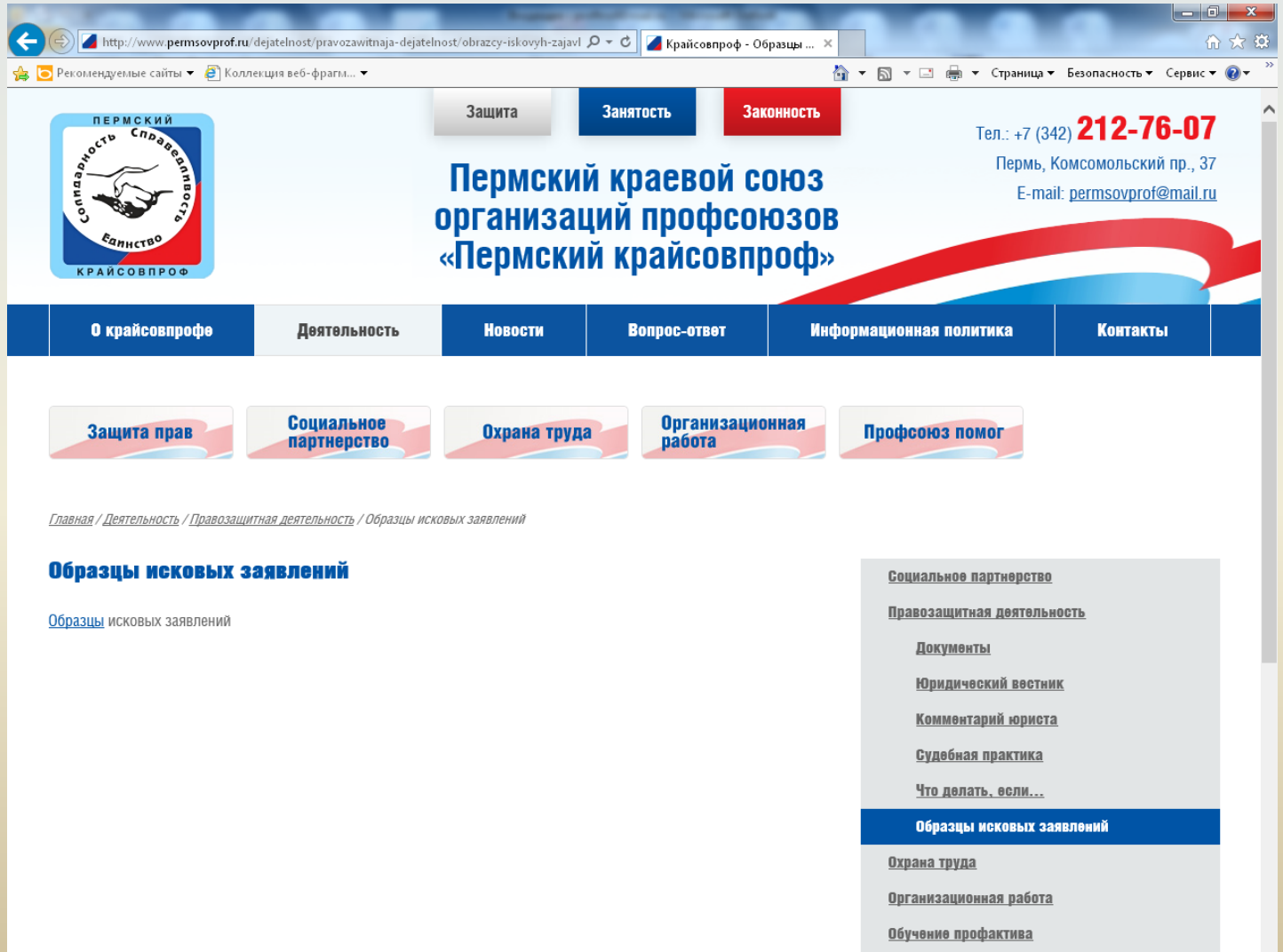
На сайте Пермского крайсовпрофа
Ответ на вопрос отправлен



На сайте Пермского крайсовпрофа постоянно размещаются ответы на самые часто встречающиеся вопросы сгруппированные в 20 рубрик



На сайте Пермского крайсовпрофа размещено 15 образцов исковых заявлений



Работа через газету «Профсоюзный курьер»:

1. рубрика вопрос-ответ
2. аналитические материалы
3. спецпроект «Тема месяца»

КОНТРОЛЬ

ЗАЁМЩИНА В ЗАКОНЕ, или Условия те же – нарушений больше

Вот уже девять месяцев, как в России запрещен заемный труд. В то же время количество агентств занятости – наследников пресловутой «заемщины» – в стране даже выросло по сравнению с «дозапретным» периодом.

Практикуется ли эта форма трудовых отношений в Прикамье? Заместитель заведующего отделом защиты прав трудящихся **Андрей Мизюкин** и юрисконсульт краевой организации Роснефтепрофсоюза **Лада Нанохова** во главе с руководителем отдела, главным техническим инспектором труда крайсовпрофа **Андреем Порываевым** отправились в Пермский филиал ООО «Анкор. Кадровые решения».

О недоброй славе этой фирмы читателям известно по публикациям «Профкурьера». В них рассказывалось о многочисленных нарушениях трудового законодательства, которые допускали «хозяева» этого частного кадрового агентства занятости (ЧАЗ) в отношении нанимаемых ими работников. Дело не единожды доходило до судов, где защитниками трудовых прав работников успешно выступали профсоюзные юристы и пермские правозащитники.

– Что изменилось в деятельности этого агентства, как и других в нашем крае, после вступления в силу с этого года закона, налагающего «табу» на использование рабского труда?

– Изменения, конечно, есть. Но весьма противоречивые. С одной стороны, агентствам запретили использовать заемный труд. Но, с другой стороны, его фактически... легализовали. Теперь сдавать людей в «аренду» при определенных ограничениях можно уже не в обход закона.

– Каких?

– Это разрешено только тем частным кадровым компаниям и их филиалам, которые официально зарегистрированы в России и надлежащим образом прошли аккредитацию. До миллиона рублей повышен уставный капитал. Чтобы у фирмы не было долгов перед бюджетом. У ее руководителя должно быть высшее образование, а также наличие стажа работы не менее двух лет в области трудоустройства или содействия занятости. И что не менее важно, отсутствие судимости за экономические преступления...

– Андрей Анатольевич, почему профсоюзы и их юристы-правозащитники по-прежнему выступают за полный запрет заемщины?

– Для российского рынка заемный труд остается достаточно новой формой трудовых отношений. Несмотря на все попытки законодателей ввести его в русло трудового законодательства, на многие вопросы нет адекватного ответа. Не решены главные из них, которые сегодня волнуют людей, – условия найма работников ЧАЗами.

С наемными работниками по-прежнему заключаются срочные трудовые договоры, составленные таким образом, что при желании они могут быть легко расторгнуты работодателем без нарушения норм, установленных Трудовым кодексом РФ.

Даже в нынешнем виде заемный труд позволяет работодателю экономить на персонале, поскольку уровень зарплат у этой категории работников ниже, чем у штатных сотрудников предприятия-заказчика. При этом практически невозможен социальный диалог с работодателем, отсутствует возможность создания профсоюза для защиты своих прав.

Глава этой крупнейшей российской кадровой компании с огромной сетью филиалов в регионах в свих интервью не скрывает, что «его холдинг» вопреки всем запретам и ограничениям, которые есть в трудовом законодательстве, продолжает активно заниматься деятельностью по продвижению бизнеса с использованием временного персонала.

– Словом, людям, которые ранее привлекались к заемному труду, серьезных перемен в связи с принятием закона и поправок к Трудовому кодексу ждать не стоит?

– Я бы сказал, что фактически все свелось к переоформлению документации. Кардинальных изменений действительно люди не видят: раньше их привлекали к выполнению работ в обход закона, сейчас это делается на тех же условиях, что и прежде но в рамках законодательства о труде.

Вот почему я считаю, что организации профсоюзов и юристы, работающие в области социально-трудовых отношений, наши коллеги-правозащитники, прокуратура и органы государственного надзора должны объединить усилия в защите прав работников на достойный и безопасный труд. Проводить совместные контрольные мероприятия. В ходе проверок выявлять все отступления от трудового законодательства. И добиваться от работодателей неукоснительного исполнения представлений и предписаний.

Так, в ходе проверки в пермском филиале ООО «Анкор. Кадровые решения» нами выявлено немало нарушений трудового законодательства. Один блок нарушений связан с оформлением выдаваемых средств индивидуальной защиты, а также с тем, что работодатель не организовал их стирку. Второй блок нарушений касается проведения специальной оценки условий труда (СОУТ). Из организационных документов имеется лишь приказ о проведении СОУТ и протокол заседания комиссии. Оба документа датированы 14 января 2016 года.

Как установлено, в состав комиссии здесь «забыли» включить представителей первичной профорганизации. Соответствующим приказом работодателя не утвержден порядок проведения специальной оценке. До сих пор не собраны и не учтены предложения работников по осуществлению на их рабочих местах идентификации потенциально вредных и (или) опасных факторов.

Набралась целая дюжина грубейших нарушений законодательства о труде и об охране труда. В данной ситуации, по сути, аутстаффинг (заемный труд) «замаскировался» в классический аутсорсинг с элементами аутстаффинга, когда срочный трудовой договор с работником может быть легко расторгнут без обязательных процедур предупреждения и компенсаций по инициативе работодателя.

Чтобы разобраться в этом вопросе глубже, профсоюзные юристы побывали на одном из пермских предприятий, где трудятся работники из «Анкора». И убедились, что условия найма у них значительно хуже, чем у штатных работников предприятия-заказчика, работающих по трудовым договорам. Заработок значительно меньше. Компенсации сведены до минимума. Дополнительные гарантии отсутствуют, так как на эту категорию работников не распространяется действие колдоговора, заключенного на предприятии.

Беседовал
Виктор ПУТИЛОВ

SMS-ВОПРОС

Знать и соблюдать

Как должна быть обеспечена безопасность работников при эксплуатации зданий и сооружений?

Артем С.

г. Пермь



Александр БОБРУК, технический инспектор Пермского крайсовпрофа

Ст. 212 Трудового кодекса РФ установила в том числе и обязанность работодателя по обеспечению безопасности работников при эксплуатации зданий и сооружений.

Конкретные обязанности работодателя по этой теме определены в федеральном законе «Технический регламент о безопасности зданий и сооружений» в редакции от 02.07.2013 г. № 185-ФЗ. Объектом технического регулирования в этом законе являются здания и сооружения любого назначения, а также связанные со зданиями и сооружениями процессы проектирования, строительства, монтажа, наладки, эксплуатации, утилизации (сноса). Настоящий закон распространяется на все этапы жизненного цикла здания или сооружения.

Ст. 7 закона устанавливает, что строительные конструкции и основание здания должны обладать такой прочностью и устойчивостью, чтобы в процессе строительства и эксплуатации не возникало угрозы причинения вреда жизни или здоровью людей, имуществу, окружающей среде, жизни и здоровью животных и растений в результате какого-либо разрушения здания.

Ст. 36 закона определила, что безопасность здания или сооружения в процессе эксплуатации должна обеспечиваться посредством технического обслуживания, периодических осмотров и контрольных проверок и (или) мониторинга состояния основания, строительных конструкций и систем инженерно-технического обеспечения, а также посредством текущих ремонтов здания и сооружений. Параметры и другие характеристики строительных конструкций и систем инженерно-технического обеспечения в процессе эксплуатации здания или сооружения должны соответствовать требованиям проектной документации.

Ст. 39 закона говорит о том, что обязательная оценка соответствия зданий и сооружений осуществляется также в форме ввода объекта в эксплуатацию в соответствии с законодательством о градостроительной деятельности.

Ст. 40 также установлено, что обязательная оценка соответствия зданий и сооружений осуществляется в форме эксплуатационного контроля, осуществляемого лицом, ответственным за эксплуатацию здания или сооружения.

При прочтении этого закона неизбежно делаешь некоторые выводы. Так, обязанность по обеспечению безопасности работников при эксплуатации зданий и сооружений сохраняется за работодателем независимо от вида деятельности и форм собственности.

Работодателем должны быть назначены соответствующие должностные лица и определены процедуры технического обслуживания, периодических осмотров, контрольных проверок, эксплуатационного контроля.

Также необходимо определить формы документов, порядок их оформления ответственными лицами, а также вопросы их хранений.

Обязательно следует также, в зависимости от вида деятельности организации, в которой вы работаете, учитывать требования отраслевых нормативных правил и норм, которые вы легко найдете, используя доступные поисковые системы.

Помните: аварийные разрушения зданий и сооружений, с большой долей вероятности, влекут за собой повреждения здоровья и гибель как работников, так и других граждан, оказавшихся в зоне разрушения.

ПОЗИЦИЯ

Вместе с координационным советом

Прокуратурой Большесосновского района на протяжении последних лет в тесном взаимодействии с координационным советом организаций профсоюзов ведется работа, направленная на защиту трудовых прав граждан района.

Ежегодно утверждается совместный план, в котором предусмотрены мероприятия как правового просвещения руководителей и работников, так и непосредственные проверки исполнения трудового законодательства на территории района.

Представитель профсоюзов входит в состав межведомственной рабочей группы по противодействию нарушениям трудовых прав граждан на своевременную и полную оплату труда, созданной при прокуратуре района. Здесь производится анализ обстановки, рассматриваются и вырабатываются предложения по урегулированию вопросов, связанных с применением законодательства в данной сфере, отчитываются руководители предприятий всех форм собственности, допустившие нарушения в плате труда.

Целью совместной работы является выявление нарушений в сфере трудовых, социальных, экономических прав работников, членов профсоюза и своевременное их устранение. Результаты показали, что взаимодействие прокуратуры и профсоюзной организации усиливает правовую защищенность работников, а проведение «круглых столов» по вопросам трудового законодательства формирует ответственность у работодателя в рассматриваемой сфере правоотношений.

Полагаю, данная форма совместного взаимодействия дает обеим сторонам дополнительную возможность наиболее полно оценивать ситуацию с соблюдением трудовых прав работников в районе и положительно скажется на решении вопросов обеспечения прав и свобод человека труда, укрепления законности в трудовых отношениях.

Галина ВЕРХОКАМКИНА,
заместитель прокурора Большесосновского района, советник юстиции

ПРОВЕРКА

Закон – на стороне педагогов

Прокуратура защитила права педагогов на прохождение дополнительного профессионального обучения.

Прокуратура Большесосновского района Пермского края провела проверку коллективного обращения педагогов Большесосновского детского сада по факту невыплаты денежных средств педагогам за прохождение дополнительного профессионального обучения.

Проверкой факт невыплаты денежных средств педагогам за прохождение дополнительного профессионального обучения установлен.

В нарушение требований законодательства работодателем не созданы условия для прохождения повышения квалификации, он не обладает актуальной информацией о работниках, которым необходимо повысить квалификацию, чем нарушены права работников детского сада.

По результатам проведенной проверки прокурором внесены представления в Большесосновский детский сад, управление образования Большесосновского муниципального района.

По результатам рассмотрения актов реагирования нарушения устранены, педагогам, прошедшим курсы повышения квалификации, выплачены денежные средства.

Прокуратура Большесосновского района Пермского края
http://prokuror.perm.ru/

НАДЗОР

Вплоть до уголовного преследования

Как сообщает Государственная инспекция труда в Пермском крае, по результатам проверок своевременной выплаты заработной платы работникам (по состоянию на 1 августа) общая сумма произведенных по требованиям инспекторов труда выплат задержанной заработной платы составила около 220,91 млн руб.

Задержанная заработная плата выплачена более восьми тысячам работников. Проведено 118 проверок в хозяйствующих субъектах, осуществляющих выплату заработной платы ниже прожиточного минимума, установленного в регионе, и минимального размера оплаты труда, в результате которых 453 работникам произведены доплаты к заработной плате до размера прожиточного минимума, установленного в регионе, и минимального размера оплаты труда.

В связи с нарушениями законодательства об оплате труда (в соответствии со ст. 145-1 Уголовного кодекса РФ) в органы прокуратуры и следствия в целях рассмотрения вопроса о привлечении к уголовной ответственности лиц, виновных в допущенных нарушениях, направлено 28 материалов.

http://git59.rostrud.ru/

SMS-ВОПРОС

Время ночного обеда: оплачивать или нет



Андрей МИЗЮКИН, заместитель заведующего отделом защиты прав трудящихся, главный правовой инспектор труда Пермского крайсовпрофа

Добрый день! У меня вопрос по оплате труда в ночное время. У нас в основном ночные смены. Смена с 20 до 8 часов. Обед с 23 до 23.30. Ночная смена в табеле считается, как 11,5 часа, то есть обеденные часы уже учтены. Но отдел труда не собирается оплачивать обеденное время как ночное. Правильно ли это?

Анжела

г. Пермь

В соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В соответствии с постановлением правительства Российской Федерации от 22.07.2008 N 554 минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором (часть 3 статьи 154 ТК РФ).



Из интернет-источников

Повышенный размер оплаты труда в ночное время не зависит от режима рабочего времени и подлежит повышению в том числе и при сменном графике.

Согласно статье 108 ТК РФ в течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Таким образом, если обеденный перерыв не включается в рабочее время, время обеденного перерыва не подлежит оплате.

КОНСУЛЬТАЦИЯ

Груз на стеллажах – повод для беспокойства



Из интернет-источников



Александр БОБРУК, технический инспектор труда Пермского крайсовпрофа

Какие требования безопасности предъявляются к стеллажам и от чего они зависят?

Григорий

г. Оханск

Стеллажи давно и широко применяются для размещения и хранения самых различных материалов – от папок с документами в офисах до заготовок и инструментов на заводах.

Эти приспособления просты в изготовлении и удобны в эксплуатации. Однако требования охраны труда обязательны для работодателей при их изготовлении и эксплуатации, так как ст. 212 Трудового кодекса РФ требует от работодателей обеспечения безопасности работников при осуществлении технологических процессов, в том числе и при размещении грузов.

Так как стеллажи применяются для размещения грузов, общими требованиями безопасности являются требования, изложенные в п. 114,124,133 правил по охране труда при погрузочно-разгрузочных работах и размещении грузов, утвержденных приказом министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17.09.2014 № 642н.

Так, установлено, что при размещении грузов в складских помещениях площадью до 100 кв. м допускается размещение грузов на стеллажах при условии отсутствия на стенах складских помещений навесной электроаппаратуры, систем управления пожаротушением, а также примыкающих к стенам люков в полу и кабельных каналов. Установлены также требования к размещению на стеллажах различных видов грузов.

Далее следует обязательно учитывать требования по охране труда в зависимости от вида деятельности организации, ее отраслевой принадлежности, а также ведомственные и корпоративные требования. Так, например, при эксплуатации стальных сборно-разборных стеллажей высотой до 16 м, предназначенных для хранения тарных и штучных грузов массой до 1500 кг, обслуживаемых напольной штабелирующей техникой, в закрытых помещениях следует учитывать требования п. 9.1,10.1, 10.3.2 ГОСТ Р 55525-2013 «Складское оборудование. Стеллажи сборно-разборные. Общие технические условия». Этот нормативный правовой акт содержит требования об установлении на стеллажи информационных табличек, назначении сотрудника, ответственного за эксплуатацию стеллажей, проведение инструктажей, а также технического освидетельствования стеллажей (в том числе и их испытаний).

Некоторые требования установлены также и в ряде межотраслевых и отраслевых правил. Так, правилами по охране труда при работе с инструментом и приспособлениями, утвержденными тем же министерством приказом от 17.08.2015 № 552н, установлено, что стеллажи должны быть прочными и надежно закрепленными к полу. Размеры полок стеллажей должны соответствовать габаритам укладываемых инструмента и приспособлений и иметь уклон внутрь. Или, например, такие требования есть в межотраслевых правилах по охране труда на автомобильном транспорте, утвержденных постановлением минтруда РФ от 12.05.2003 № 28. Если организация, в которой вы работаете, эксплуатирует автомобильный транспорт, необходимо соблюдать требования и этих правил.

Исходя из опыта работы, выявляемых нарушений требований охраны труда при размещении грузов, в том числе и приведших к несчастным случаев на производстве, можно порекомендовать следующее.

Приобретать стеллажи только при наличии сертификатов, проекта, лицензии на изготовление и т. д.

Самостоятельно изготавливать стеллажи только при соблюдении всех существующих требований к изготовителям.

Обязательно иметь соответствующие расчеты стеллажей и их элементов на прочность (ГОСТ 28766-90 «Стеллажи. Основы расчета»).

Предоставить работникам, эксплуатирующим стеллажи, в письменном виде четкую информацию о массе груза, размещаемого на стеллаже, и максимально допустимой нагрузке на конструктивные элементы стеллажей, в том числе и на полки.

Не забывайте также, что требования нормативных правовых актов по данному вопросу, в том числе и, например, ОСТ 22-1406-80 «ССБТ. Стеллажи стоечные, елочные, консольные. Требования безопасности при эксплуатации», необходимо учитывать при разработке инструкций по охране труда и других локальных нормативных правовых актов по охране труда.

SMS-ВОПРОС

Как записано в колдоговоре



Андрей МИЗЮКИН, заместитель заведующего отделом защиты прав трудящихся, главный правовой инспектор труда Пермского крайсовпрофа

Мой ребенок 1 сентября пойдет в 3-й класс. Хочу отвести его на линейку. Могу ли рассчитывать на день отдыха 1 сентября?

Олег

г. Краснокамск

Трудовой кодекс РФ (ТК РФ) не предусматривает предоставление отпуска на 1 сентября. Однако коллективный договор или отраслевое соглашение могут обязать работодателя предоставить сотрудникам оплачиваемый отпуск на посещение школьной линейки. Работник может попросить и отпуск за свой счет. В некоторых организациях предусмотрена такая льгота родителям школьников как дополнительный отпуск или выходной день в День знаний – государственный праздник, 1 сентября.

Будет ли это оплачиваемый выходной день или предоставляется он без сохранения заработной платы, решается преимущественно на локальном уровне.

В соответствии со ст. 116 ТК РФ работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников.

Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Согласно ст. 128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы в любое время, согласованное с работодателем.

Определенными категориям работников, осуществляющим уход за детьми, в соответствии со ст. 263 ТК РФ, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время, в том числе 1 сентября.

Такие отпуска могут быть предоставлены: работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

РАЗЪЯСНЯЕТ ПРОКУРОР

В должности восстановлена



Ольга КОНСТАНТИНОВА, прокурор Красновишерского района, старший советник юстиции

В рамках надзора за исполнением трудового законодательства прокуратурой района проведена проверка в отношении ООО «Красновишерский хлебокомбинат».

Проверкой установлено, что работницу предприятия С. вручено уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности и штата работников предприятия.

На основании приказа директора ООО «Красновишерский хлебокомбинат» работница была уволена.

Однако на момент увольнения работница имела ребенка в возрасте до трех лет, и не могла быть уволена по инициативе работодателя, что предусмотрено ст. 261 Трудового кодекса Российской Федерации.

В связи с выявленными нарушениями прокурором района директору ООО «Красновишерский хлебокомбинат» внесено представление об устранении нарушений трудового законодательства с требованием восстановить незаконно уволенного работника, а также вынесено постановление о возбуждении дела об административном правонарушении по ч. 1 ст. 5.27. КоАП РФ в отношении директора предприятия.

По результатам рассмотрения представления нарушения законодательства устранены, работник восстановлен в прежней должности.

КОНСУЛЬТАЦИЯ

Долгая дорога к цеху

На предприятии, в котором введен особый режим охраны (территория огорожена забором, одна проходная), установлен рабочий день с 8 до 17 часов. Время прохождения от проходной до рабочих мест – от 5 до 20 минут. Дополнительно еще части работников требуется время для подготовки к смене (переодеться в спецодежду, пройти предсменный осмотр и др.). Вправе ли работодатель обязать работников пересекать проходную до начала смены и спустя время после нее? Является ли время, потраченное на передвижение по территории предприятия и подготовку к смене, рабочим?

Виктор

г. Чусовой



Андрей ПОРЫВАЕВ, заведующий отделом защиты прав трудящихся, главный технический инспектор труда Пермского крайсовпрофа

Как правило, такая ситуация возникает на предприятиях военно-промышленного комплекса («закрытых» объектах) или на тех, что имеют большую протяженную территорию. Ответ на данный вопрос будет зависеть от содержания трудового договора конкретного работника с предприятием, а также от содержания правил внутреннего трудового распорядка и правил поведения на объекте (при наличии).

Если в трудовом договоре указано место работы (например, только название предприятия), без указания цеха (или рабочего места, кабинета и др.) и в правилах внутреннего трудового распорядка предприятия этот вопрос не детализирован, то время пересечения проходной можно считать рабочим временем. При таком условии работодатель не имеет права требовать от работника приходить на рабочее место и выполнять работу раньше и уходить с рабочего места и прекращать выполнять работу позже, чем это предусмотрено правилами внутреннего трудового распорядка (за исключением сверхурочной работы, ст. 99 Трудового кодекса РФ (ТК РФ).

Если в трудовом договоре кроме наименования предприятия указаны еще и цех и/или рабочее место, а также это детализировано в правилах внутреннего трудового распорядка, то время, необходимое работнику для прохождения к своему рабочему месту, или время, требующееся ему для того, чтобы дойти до проходной, где фиксируется момент входа и выхода сотрудника в течение рабочего дня, не включается в рабочее время, т. к. работник не исполняет свою основную трудовую функцию в указанный период, а лишь направляется к своему рабочему месту в рамках исполнения трудового договора, и он должен рассчитать время, необходимое ему для того, чтобы заблаговременно дойти до рабочего места и приступить к выполнению рабочей функции.

При таком условии работодатель вправе обязать работников пересекать проходную до начала рабочего дня и позже после окончания рабочего дня с учетом передвижения по территории предприятия до рабочего места и подготовки к работе.

То, что касается обязательных действий работника по подготовке к работе или после ее окончания (прохождение предрейсового медосмотра, переодевание спецодежды, включение каких-либо агрегатов, сдача-прием смены и тому подобное), то такое время нужно считать рабочим. Обязательность выполнения этих действий должна быть зафиксирована в соответствующих локальных документах работодателя. Например, в инструкции по охране труда должно быть зафиксировано: переодеться до начала выполнения работ в спецодежду.

Учитывая, что прямые указания на те или иные периоды, которые должны быть включены в рабочее время, в законодательстве отсутствуют, можно и даже нужно в соответствии со ст. 189 ТК РФ подобные тонкости расчета продолжительности рабочего времени указать в правилах внутреннего трудового распорядка.

Для этого работникам необходимо выйти с инициативой к первичной профсоюзной организации (при ее наличии) вынести данный вопрос на обсуждение с работодателем и зафиксировать данные тонкости в правилах внутреннего трудового распорядка, коллективном договоре. Если договориться не удается, то работнику следует обратиться в комиссию по трудовым спорам предприятия (при наличии), при отсутствии удовлетворяющего решения – в инспекцию труда.

Как правило, обращения работников по данному вопросу могут быть разделены на две группы: первая – по дисциплинарным наказаниям, связанным с временем начала работы, а не временем пересечения проходной (с последствиями – вплоть до увольнения); вторая – по отсутствию учета определенных периодов рабочего времени и как следствие – отсутствие оплаты сверхурочной работы.

В случае обращения в суд следует помнить о сроке исковой давности, который исчисляется тремя месяцами с той поры, когда работнику стало известно о своем нарушенном праве.

200 требований к лестницам



Александр БОБРУК, технический инспектор труда Пермского крайсовпрофа

Необходимость обеспечения безопасного устройства и эксплуатации лестниц обоснована ст. 212 Трудового кодекса РФ, которая требует от работодателей обеспечения безопасности работников при осуществлении технологических процессов.

При этом следует обязательно учитывать требования по охране труда в зависимости от вида деятельности организации, ее отраслевой принадлежности, а также ведомственные и корпоративные требования. Так, например, требования к конструкции и эксплуатации лестниц приведены в новых правилах по охране труда при работе на высоте.

Буквально понимая эти правила (а иначе и нельзя относиться к любому нормативному правовому акту по охране труда), работой на высоте считается, в некоторых случаях, работа на любой высоте от уровня пола. Не следует руководствоваться распространенным заблуждением о том, что работа на высоте начинается с отметки 1,8 м. Если работы ведутся, например, над водной поверхностью, мелкодисперсным материалом, то и расстояние менее 1,8 м в этих случаях является высотой.

Из названных правил следует, в частности, что лестницы должны быть изготовлены по типовым проектам (в которых определяются в том числе и требования к прочности материалов, их видам, требованиям безопасности при эксплуатации) и взяты организацией на инвентарный учет. Конструкция приставных лестниц должна исключать возможность сдвига и опрокидывания при работе. На нижних концах приставных лестниц должны быть оковки с острыми наконечниками или надеты башмаки из резины или другого нескользкого материала.

Организациям, работающим в строительстве, следует учитывать требования по данному вопросу, изложенные в правилах по охране труда в строительстве. СНиП 12-03-2001 «Безопасность труда в строительстве. Часть 1. Общие требования». Так, этими документами установлено, что неинвентарные средства подмащивания (лестницы, стремянки, трапы и мостики) должны изготавливаться из металла или пиломатериалов хвойных пород 1-го и 2-го сортов. Перед эксплуатацией лестницы должны быть испытаны статической нагрузкой 1200Н (120 кгс), приложенной к одной из ступеней в середине пролета лестницы, находящейся в эксплуатационном положении. В процессе эксплуатации деревянные лестницы необходимо испытывать каждые полгода, а металлические – один раз в год.

Даже только поверхностное изучение сведений о нормативных правовых актах, содержащих требования к лестницам, показывает, что их в Российской Федерации около 200. Поэтому еще раз стоит подчеркнуть: специалист должен четко знать виды деятельности организации. Только исходя из этого знания можно объективно определить полный перечень требований охраны труда к конструкции и эксплуатации переносных лестниц.

В ПОМОЩЬ ПРОФАКТИВУ

Особенности регулирования труда беременных женщин



ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

В соответствии со статьей 64 Трудового кодекса РФ запрещено отказывать женщинам в заключении трудового договора по мотивам, связанным с беременностью. Отказ женщине в заключении трудового договора по указанным мотивам расценивается как дискриминация в сфере труда.

По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

В соответствии со ст. 70 ТК РФ беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, запрещено устанавливать испытание при приеме на работу. Если условие об испытании включено в трудовой договор, то в силу статьи 9 ТК РФ это условие не подлежит применению.

В соответствии со ст. 254 ТК РФ беременным женщинам должны быть предоставлены следующие гарантии. Если беременная женщина (независимо от срока беременности) нуждается в облегченных условиях труда либо в исключении неблагоприятных для ее состояния производственных факторов, по ее заявлению на основании медицинского заключения снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо она переводится на другую работу, исключающую воздействие таких факторов. При этом сохраняется средний заработок по прежней работе.

Приказом минздрава России от 1 ноября 2012 г. № 572н утвержден порядок оказания медицинской помощи по профилю «акушерство и гинекология (за исключением использования вспомогательных репродуктивных технологий)» (далее – порядок), которым установлены число и виды осмотров беременных женщин, подлежащие проведению в течение беременности. В соответствии с п. 9 правил организации деятельности женской консультации (приложение № 1 к порядку) женская консультация, в частности, определяет необходимость и сроки временного или постоянного перевода работника по состоянию здоровья на другую работу.

При определении допустимых для беременных работниц условий труда учитываются гигиенические рекомендации к рациональному трудоустройству беременных женщин, утвержденные Госкомсанэпиднадзором России и минздравом России 21–23 декабря 1993 г. Рекомендации предназначены для всех работодателей, органов страховой медицины, профсоюзных органов, специалистов по охране и научной организации труда, врачей акушеров-гинекологов, цеховых врачей, санитарных врачей по гигиене труда при решении вопросов трудоустройства беременных женщин с нормально протекающей беременностью, а также при осуществлении контроля за условиями их труда и отдыха.

В соответствии с общими положениями названных гигиенических рекомендаций беременным работницам устанавливается **дифференцированная норма выработки со снижением в среднем до 40 процентов от постоянной нормы с сохранением среднего заработка по прежней работе.**

Допустимые для беременных женщин условия труда предусмотрены также санитарными правилами и нормами «Гигиенические требования к условиям труда женщин» СанПиН 2.2.0.555-96, утвержденными постановлением Госкомсанэпиднадзора от 28 октября 1996 г. № 32. Ими, в частности, установлена необходимость соблюдать обязательные гигиенические требования к величине трудовой нагрузки по каждой профессии, к уровню общей вибрации, к величине тепловой нагрузки и к другим факторам производственной среды и трудового процесса.

После представления беременной работницей заявления и медицинского заключения с ней заключается дополнительное соглашение об изменении условий трудового договора и издается приказ о временном переводе. Запись в трудовую книжку о переводе в порядке ст. 254 ТК РФ не вносится, поскольку в соответствии с ч. 4 ст. 66 ТК РФ в трудовую книжку вносятся сведения только о постоянных переводах на другую работу.

ЗАПРЕЩАЕТСЯ

- **направлять беременных женщин в служебные командировки,**
- **привлекать к сверхурочной работе,**
- **к работе, выполняемой вахтовым методом,**
- **в ночное время,**
- **выходные и нерабочие праздничные дни (ч. 1 ст. 259, ст. ст. 96, 99, 113, 298 ТК РФ).**

В соответствии с ч. 2 ст. 254 ТК РФ в том случае, когда для беременной женщины нет подходящей работы, она должна быть **освобождена от выполняемой работы с сохранением среднего заработка за счет средств работодателя за все пропущенные вследствие этого рабочие дни.**

Трудовой кодекс не содержит прямого ответа на вопрос о том, где должна находиться женщина при отсутствии в организации рекомендованной ей работы, – в специально отведенном работодателем месте или дома. Поэтому с согласия работодателя она может не выходить на работу.

В соответствии с ч. 3 ст. 254 ТК РФ средний заработок по месту работы сохраняется за беременными женщинами также при прохождении ими обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях. Число и виды осмотров беременных женщин, подлежащие проведению в течение беременности, установлены Порядком оказания медицинской помощи по профилю «акушерство и гинекология (за исключением использования вспомогательных репродуктивных технологий)», утвержденным приказом минздравсоцразвития России от 1 ноября 2012 г. № 572н.

Обследования могут приходиться на рабочее время. Прохождение женщиной обязательного диспансерного обследования подтверждается справкой соответствующего лечебного учреждения.

В соответствии со ст. 93 ТК РФ по просьбе беременной женщины **работодатель обязан установить ей неполное рабочее время – неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю.** При этом оплата труда при работе на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. Установление беременной женщине неполного рабочего времени не влечет для нее каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, трудового стажа и других трудовых прав.

В соответствии со ст. 261 ТК РФ расторжение трудового договора с беременными женщинами по инициативе работодателя не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

Если в период беременности истекает срок заключенного с работницей трудового договора, работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок его действия до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам – до окончания такого отпуска. Продление срочного трудового договора до окончания отпуска по беременности и родам осуществляется при предоставлении женщиной двух документов: заявления о продлении срока трудового договора, написанного в произвольной форме; листка нетрудоспособности.

НЕ ДОПУСКАЕТСЯ

- **в соответствии со ст. 125 ТК РФ – отзыв из отпуска беременных женщин;**
- **в соответствии с ч. 3 ст. 126 ТК РФ – замена ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков денежной компенсацией.**

При фактическом продолжении работы после окончания беременности работодатель вправе (но не обязан) расторгнуть трудовой договор в связи с истечением срока его действия, но лишь в течение недели со дня, когда узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Если ни одна из сторон этого не потребовала, и работа продолжается по истечении недельного срока, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу, и он согласно ч. 4 ст. 58 ТК РФ считается заключенным на неопределенный срок.

Увольнение в период беременности в связи с истечением срока трудового договора допускается только при одном условии: если он был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу, которую она может выполнять с учетом состояния здоровья.

Приведенные выше нормы должны применяться в обязательном порядке и независимо от срока беременности. Однако это возможно, если работодателю представлен соответствующий медицинский документ.

ОТПУСК, ВЫХОДНЫЕ

В соответствии с ч. 2 ст. 262 ТК РФ **женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.** Такой выходной день предоставляется по заявлению женщины независимо от наличия или отсутствия у нее детей и предоставляется не в связи с беременностью, материнством или выполнением семейных обязанностей.

Все работающие женщины имеют право на отпуск по беременности и родам и на отпуск по уходу за ребенком. Согласно ст. 260 ТК РФ перед этими отпусками или непосредственно после них по желанию женщины ей предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от продолжительности стажа работы у данного работодателя, то есть отпуск может предоставляться и авансом.

Основанием для предоставления отпуска по беременности и родам является листок нетрудоспособности, выданный в установленном порядке. Фактически он свидетельствует о том, что женщине в соответствующий период по ее физиологическому состоянию противопоказан любой труд, поскольку он может причинить вред ее организму и организму ребенка. Продолжительность отпуска составляет 70 календарных дней до родов (в случае многоплодной беременности – 84) и 70 (в случае осложненных родов – 86, при рождении двух или более детей – 110) календарных дней после родов.

В соответствии со ст. 255 ТК РФ отпуск исчисляется суммарно и предоставляется полностью независимо от числа дней, фактически использованных до родов. Если роды наступили, например, через 65, а не через 70 дней пребывания в дородовом отпуске, соответственно женщина будет находиться в отпуске после родов не 70, а 75 дней. Порядок выдачи медицинскими организациями листков нетрудоспособности утвержден приказом минздравсоцразвития России от 29 июня 2011 г. № 624н.

Согласно ст. 257 ТК РФ усыновителям новорожденных детей предоставляется специальный отпуск по уходу за ними – со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей – до 110 календарных дней со дня их рождения. Если усыновителями являются оба супруга, отпуск предоставляется одному из них по их усмотрению. На период отпуска назначается и выплачивается пособие при усыновлении ребенка в порядке и размере, установленных для выплаты пособия по беременности и родам.

Женщинам, усыновившим ребенка в возрасте до трех месяцев, в том числе от суррогатной матери, по их желанию вместо отпуска по уходу за ребенком предоставляется отпуск по беременности и родам на такой же срок и выдается листок нетрудоспособности. Правительством РФ устанавливается порядок предоставления указанных отпусков, обеспечивающий сохранение тайны усыновления.

Порядок предоставления отпусков работникам, усыновившим ребенка, утвержден постановлением правительства РФ от 11 октября 2001 г. № 719.

ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ ПО БЕРЕМЕННОСТИ И РОДАМ

В период отпуска по беременности и родам женщине выплачивается пособие по беременности и родам.

Пособие по беременности и родам, единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских организациях в ранние сроки беременности, назначаются, если обращение за ними последовало не позднее шести месяцев со дня окончания отпуска по беременности и родам. При обращении за пособием по беременности и родам по истечении указанного срока решение о его назначении принимается территориальным органом страховщика при наличии уважительных причин пропуска срока обращения за пособием. Перечень уважительных причин пропуска срока обращения за пособием по беременности и родам утвержден приказом минздравсоцразвития России от 31 января 2007 г. № 74.

Подготовил
Андрей МИЗЮКИН,
зам. заведующего отделом защиты прав трудящихся, главный правовой инспектор труда Пермского крайсовпрофа

Фото с сайта http://www.9months.ru

Спасибо за внимание!

E-mail: permsovprof@mail.ru
тел. (342) 212 70 11
факс (342) 212 48 83