

ЗАКОН ПРАВО ЗАЩИТА

ЕСЛИ ВАС ПЕРЕВОДЯТ

Многие из нас в своей трудовой жизни сталкивались с фактом перевода на другую работу, если не нас самих, то хотя бы коллег. Это неразрывно связано с рабочим процессом. Он может быть обусловлен рядом причин и инициирован как работодателем, так и самими сотрудниками. В этом процессе много подводных камней, поэтому «ЧТ» подробно расскажет о ваших правах и обязанностях в случае такого перевода. Кстати, они отличаются для простого работника, руководителя и главбуха.

Перевод руководителей или главбуха

При получении медицинского заключения о том, что работник нуждается в переводе, работодатель обязан предложить работнику другую работу (при её наличии). Предлагаемая работа не должна быть противопоказана работнику по состоянию здоровья. Работники, на которых распространяются исключения из общих правил о переводе на другую работу по состоянию здоровья (кроме беременных женщин):

- руководитель, его заместители организации;
- руководитель, его заместители филиала;
- руководитель, его заместители представительств;
- руководитель, его заместители иного обособленного структурного подразделения;
- главный бухгалтер.

Если работник подпадает под исключения из общих правил о переводе на другую работу одновременно как «беременная женщина» и как «руководитель или главный бухгалтер», то в случае конкуренции норм, устанавливающих правоспособность работников этих категорий, применяется порядок перевода, предусмотренный для



беременных женщин. В случае перевода работника по состоянию здоровья на другую нижеоплачиваемую работу за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода (ст.182 ТК РФ). Если перевод на другую нижеоплачиваемую работу обусловлен трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, работодатель обязан сохранять за сотрудником средний заработок по прежней работе до установления работнику стойкой утраты трудоспособности или до его выздоровления (ст.182 ТК РФ).

ВАЖНО! Если работнику по состоянию здоровья показан перевод на другую работу, работодатель вправе уволить такого работника в одном из

следующих случаев:

- у работодателя отсутствует другая подходящая работа;
 - работник отказался от перевода на другую работу.
- При прекращении трудового договора из-за состояния здоровья работника работодатель обязан выплатить работнику выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ч.3 ст.178 ТК РФ). Если трудовой договором, коллективным договором размер выходного пособия превышает двухнедельный средний заработок, то выходное пособие выплачивается в повышенном размере (ч.4 ст.178 ТК РФ).

Постоянным или временным переводом на другую работу является перевод, влекущий за собой изменение условий трудового договора в части:

- трудовой функции работника;
- структурного подразделения (филиала, представительства, отдела, цеха, участка и др.);
- местности производства работ (т.е. за пределы административно-территориальных границ населённого пункта, в котором находился работодатель).

При этом:

- трудовая функция — это работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы (ст.15 ТК РФ);
- структурное подразделение — это официально выделенная часть юридического лица, действующая на основании локального нормативного акта, устанавливающего её статус, функции, права, обязанности и ответственность;
- местность — это территория в пределах административно-территориальных границ соответствующего населённого пункта, много территориального образования.

Поскольку перевод изменяет условия трудового договора, требуется заключить дополнительное соглашение к договору и внести соответствующие сведения в трудовую книжку.

Переводом на другую работу считается хотя бы одно из следующих действий при продолжении работы у того же работодателя (т.е. без расторжения существующего трудового договора):

1) ПОСТОЯННЫЙ ПЕРЕВОД

- постоянное изменение трудовой функции работника;
- постоянное изменение (замена) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре);
- переезд в другую местность вместе с работодателем.

ВАЖНО! Условие в соглашении о временном характере перевода (п.1 или 2) утрачивает силу и перевод считается постоянным при одновременном наличии всех следующих условий:

- срок перевода истёк;
- работник продолжает работу, на которую переведён;
- прежняя работа ему не предоставлена;
- работник не потребовал предоставления прежней работы.

ВАЖНО! Согласия работника на перевод не требуется в следующих исключительных случаях (для их предотвращения или устранения их последствий):

- катастрофа природного или техногенного характера;
- производственная авария;
- несчастный случай на производстве;
- пожар;
- наводнение;
- голод;
- землетрясение;
- эпидемия или эпизоотия;
- в других исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

ВАЖНО! Согласия работника на перевод сроком до 1 месяца не требуется, если условия перевода вызваны обстоятельствами, ставящими под угрозу жизнь и нормальные жизненные условия всего населения или его части.

2) ВРЕМЕННЫЙ ПЕРЕВОД

- временное изменение трудовой функции работника;
- временное изменение (замена) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре);
- переезд в другую местность вместе с работодателем.



БУДЬ ЗДОРОВ! Право на посещение

Проект Федерального закона №35933-7 «О внесении изменений в статьи 14 и 79 Федерального закона «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» (текст к третьему чтению).

К третьему чтению подготовлен законопроект, закрепляющий право родственников пациента посещать его в отделениях реанимации и палатах интенсивной терапии. Предусматривается, что общие требования к организации посещения пациента его родственниками и иными членами семьи или законными представителями в медицинской организации, в том числе в её структурных подразделениях, предназначенных для проведения интенсивной терапии и реабилитационных мероприятий, при оказании ему медицинской помощи в стационарных условиях, должны утверждаться уполномоченным федеральным органом исполнительной власти в сфере здравоохранения.

Предусматривается, что общие требования к организации посещения пациента его родственниками и иными членами семьи или законными представителями в медицинской организации, в том числе в её структурных подразделениях, предназначенных для проведения интенсивной терапии и реабилитационных мероприятий, при оказании ему медицинской помощи в стационарных условиях, должны утверждаться уполномоченным федеральным органом исполнительной власти в сфере здравоохранения.

ЖИЗНЬ И КОШЕЛЁК Ипотечные каникулы

Федеральный закон от 01.05.2019 №76-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части особенностей изменения условий кредитного договора, договора займа, которые заключены с заёмщиком — физическим лицом в целях, не связанных с осуществлением им предпринимательской деятельности, и обязательств заёмщика по которым обеспечены ипотекой, по требованию заёмщика».

Заёмщики, оказавшиеся в трудной жизненной ситуации, получили право на «ипотечные каникулы». Закон был принят во исполнение Перечня поручений по реализации Постановления Президента РФ Федеральному Собранию РФ от 20.02.2019 об обеспечении внесения в законодательство РФ изменений, предусматривающих предоставление гражданам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации, «ипотечных каникул» — отсрочки погашения суммы основного долга и уплаты процентов по ипотечным жилищным кредитам (займам) и установление запрета на применение в указанный период предусмотренных законодательством РФ последствий нарушения заёмщиком сроков возврата основной суммы долга и (или) уплаты процентов по соответствующим договорам, а также на обращение взыскания на заложенное имущество, в случае если оно является единственным жильём помещением заёмщика.

Заёмщики, попавшие в трудную жизненную ситуацию, могут обратиться к кредитору с требованием об установлении «ипотечного периода» сроком до 6 месяцев, в рамках которого по выбору заёмщика может быть приостановлено исполнение обязательств либо уменьшен размер периодических платежей заёмщика. По истечении «ипотечных каникул» платежи, предусмотренные договором, продолжают осуществляться в размере и с периодичностью, установленной договором. При этом платежи, которые не были уплачены заёмщиком в течение «ипотечных каникул», подлежат уплате заёмщиком на первоначальных условиях, в конце срока возврата кредита, который соответственно увеличивается на срок, необходимый для их уплаты.

Кроме того, исключается норма об обязательном нотариальном заверении договоров ипотечного кредитования жилья, находящегося в долевой собственности.

ДЕЛА СЕМЕЙНЫЕ Пособие за усыновление

Закон Краснодарского края от 30.04.2019 №4016-КЗ «О единовременном денежном пособии гражданам, усыновившим (удочерившим) ребёнка (детей) на территории Краснодарского края».

Размер единовременного денежного пособия составляет:

- 300000 рублей единственному или одному из усыновителей на каждого усыновленного ребенка;
- 500000 рублей единственному или одному из усыновителей на каждого усыновленного ребенка-инвалида.

Право на единовременное денежное пособие имеют усыновители, являющиеся гражданами Российской Федерации, при соблюдении следующих условий:

- усыновление ребёнка на территории Краснодарского края;
- вступление в законную силу решения суда об усыновлении после 31.12.2018, но не позднее 31.12.2021;
- наличие у ребёнка инвалидности (для получения пособия в размере 500000 рублей).

Право на единовременное денежное пособие возникает со дня усыновления и может быть реализовано не ранее чем по истечении 3 лет, но не позднее 4 лет со дня вступления в законную силу решения суда об усыновлении. Право на единовременное денежное пособие не может быть реализовано в случае, если на день выплаты единовременного денежного пособия вступило в законную силу решение суда об отмене усыновления этого ребенка. Лица, усыновившие ребёнка после 31.12.2015 и по 31.12.2018, вправе реализовать меру социальной поддержки граждан, установленную Законом Краснодарского края от 29.12.2008 №1662-КЗ. Закон действует по 31.12.2025.

Для рядовых работников

Работодатель обязан перевести на другую работу работника, нуждающегося в переводе в соответствии с медицинским заключением. Необходимо учесть, что основанием для перевода является медицинское заключение, выданное и оформленное в установленном порядке. Листок нетрудоспособности таким заключением не является.

Запрещено переводить работника, если другая работа противопоказана ему по состоянию здоровья.

ВАЖНО!

Перевод может быть временным или бессрочным. Виды временных переводов:

- на срок до 4 месяцев;
- на срок более 4 месяцев.

В случае перевода работника по состоянию здоровья на другую нижеоплачиваемую работу за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода.

При переводе на нижеоплачиваемую работу в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, работодатель обязан сохранять за работником средний заработок по прежней работе до установления работнику стойкой утраты трудоспособности или до выздоровления работника (ст.182 ТК РФ).

ВАЖНО!

Работодатель обязан уволить работника, если работник показан перевод на другую работу на срок более 4 месяцев или бессрочно, в следующих случаях:

- у работодателя отсутствует другая подходящая работа;
- работник отказался от перевода на другую подходящую работу.

При прекращении трудового договора из-за состояния здоровья работника работодатель обязан выплатить ему выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ч.3 ст.178 ТК РФ). Если в трудовом договоре, коллективном договоре размер выходного пособия превышает двухнедельный средний заработок, то выходное пособие выплачивается в повышенном размере (ч.4 ст.178 ТК РФ).

Если срок действия медицинских противопоказаний не превышает 4 месяцев, работодатель не вправе уволить работника, но обязан отстранить его от работы с сохранением места работы (должности) в следующих случаях:

- при отказе работника от временного перевода на другую работу на срок до 4-х месяцев;
- при отсутствии у работодателя другой подходящей работы.

ВАЖНО! За период отстранения от работы по состоянию здоровья заработная плата работнику по общему правилу не начисляется и не выплачивается.

Возможность начисления работнику иных выплат за период отстранения от работы по состоянию здоровья может быть предусмотрена федеральными законами, коллективным договором, коллективными соглашениями, трудовым договором. Беременные женщины в соответствии с медицинским заключением переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе (ч.1, ст.254 ТК РФ).

ВАЖНО!

Работодатель вправе перевести работника на другую работу,

ПРОФСОЮЗ В ДЕЙСТВИИ



ПЕНСИОНЕРОВ — ПОД ЗАЩИТУ

К столетию профсоюза работников АПК РФ — 100 реальных дел!

В этом году у одного из самых многочисленных отраслевых профсоюзов страны — профсоюза работников АПК РФ — вековой юбилей. Это знаменательное событие профктив решил отметить не только торжествами и собраниями, но практическими делами в защиту прав и интересов своих членов. Эту инициативу с энтузиазмом подхватили и кубанские профсоюзники. Об одном из таких дел «ЧТ» сегодня рассказывает на своих страницах.

В чём проблема?

В Кореновскую районную организацию профсоюза работников АПК в начале года поступили заявления неработающих пенсионеров Опытного хозяйства «Березанское». В нём говорится о фактах отказа районного Пенсионного фонда в установлении повышенного размера фиксированной выплаты к страховой пенсии по старости и к страховой пенсии по инвалидности. Такая выплата предписывается частью 14 статьи 17 ФЗ «О страховых пенсиях», которая предусматривает повышение страховой части пенсии на 25% за работу в сельской местности.

относится к научно-исследовательским учреждениям страны, т.к. в результате создания ФГБНУ «Федеральный научный центр «Всероссийский научно-исследовательский институт масличных культур имени В.С.Густовита» хозяйство «Березанское» реорганизовано в форме



присоединения к научному Центру. Получив отказ Фонда, пенсионеры обратились за разъяснениями в краевую мэнтруд. Однако все обращения в ведомство были переадресованы обратно в районный ПФ, т.е. в отказавшую инстанцию. Именно в этот момент за защитой своих прав пенсионеры хозяйства «Березанское» и пришли в профсоюз. И он помог!

Отказ необоснован

По мнению профсоюзных специалистов, отказ Пенсионного фонда в при-

Идём ва-банк!

Так вот, уже в марте этого года на обучающий семинар, организованный краевой профсоюзной организацией аграриев и Северо-Кавказским региональным учебным центром, приглашен замначальника Управления пенсионного фонда РФ ГУ в Центральном внутригородском округе города Краснодара Марина Пулина, которая отвечала на актуальные вопросы пенсионного обеспечения в 2019 году. Особо остро встал вопрос 25% доплат сельским пенсионерам.

Президиум Кореновской районной отраслевой профсоюзной организации (председатель — Лариса Капушова) и лидер первичной профсоюзной организации хозяйства Любовь Шумилина передали через представителя Пенсионного фонда пакет документов, включающий обращение пенсионеров во все краевые органы власти с требованием разобраться в правомерности отказа районного Пенсионного фонда.

бавке пенсионерам был необоснован по целому ряду причин. Взять, к примеру, историческую справку хозяйства: «Зерносовхоз «Березанский» создан в 1932 году, а в 1958 году он был преобразован в опытно-семеноводческое хозяйство «Березанское» ВНИИМК. При этом его производственная специализация — семеноводство подсолнечника, сои, рапса, горчицы, озимой пшеницы. А фактически, это хозяйство многоотраслевое, имеет комплексный севооборот зерновых, технических и кормовых культур на 15 тыс. гектар пашни и содержит более 2 тысяч голов рогатого скота и свиней». То есть люди всю жизнь трудились именно в сельском хозяйстве, испытывая все тяготы работы на поле и фермах.



— и пришла победа

В результате, благодаря активным и решительным действиям профсоюзного актива, собранной доказательной базе, а именно, сохранившемуся в профкоме хозяйства колдоговору 1974 года с печатью, подтверждающей принадлежность предприятия к Министерству сельского хозяйства РСФСР, более 800 пенсионеров опытного хозяйства «Березанское» получили заслуженные прибавки к пенсии. Одна из них — Мария Матриная, проработавшая всю свою сознательную жизнь в животноводстве совхозартели, получила доплату в размере 1333,58 руб.

Этот пример принципиальной позиции профсоюзников Кореновского района наглядно показывает, что профсоюз сегодня продолжает добросовестно выполнять одну из основных функций — защиту социально-экономических прав своих членов и всегда остаётся на страже их интересов!