«ЧП» на работе

Семья погибшего лишилась страховых выплат

Неофициальная трудовая занятость и отсутствие трудового договора лишает сотрудников соцгарантий, отпусков, отчислений в Пенсионный фонд и страховых выплат при несчастном случае на производстве. Тем более, что к середине этого года доля занятых в неформальном секторе экономики России выросла и составила 21,3% от общей численности занятых (14,6 млн. человек).

ПОДОБНЫЙ случай произошёл в морском порту «Тамань» Темрюкского района на предприятии, занимающемся прокладыванием глубоководного выпуска. Там в результате несчастного случая погиб геодезист. В трубе (или, как его называют микротоннеле) не была обеспечена электробезопасность установленного оборудования и при прикосновении к одному из насосов специалист получил удар техническим электричеством и погиб.

Комиссия, проводившая расследование этого несчастного случая, пришла к выводу, что «несчастный случай стал возможным по причине фактического допуска работника к производству работ не уполномоченными на это работодателем должностными лицами». Ими оказались начальник и мастер участка. Как оказалось, с погибшим сотрудником не был заключён трудовой договор, не был проведён инструктаж по охране труда, не обеспечили электробезопасность, не выдали предусмотренный в таких случаях наряд-допуск, разрешили выполнение работ в отсутствие начальника участка. Поэтому в акте расследования было отмечено, что несчастный случай не связан с производством, а изменить квалификацию можно только после установления трудовых отношений между погибшим и предприятием. В итоге, семья геодезиста осталась без страховых выплат.

Этот вопиющий случай прокомментировала **председатель краевого профобъединения Светлана Бессараб:**

«Безусловно, происшедшее — большая трагедия, требующая немедленного принятия мер. В настоящее время возбуждено уголовное дело, профсоюзная техническая инспекция тесно работает со следствием. Мы настаиваем на дополнительном расследовании несчастного случая с участием государственной инспекции труда, технической инспекции труда профобъединения, представителей энергонадзора.

Считаю, что в данном случае налицо признаки трудовых отношений: работник выполнял график внутреннего трудового распорядка, подчинялся распоряжениям представителя стороны работодателя, пользовался инструментом работодателя, многие признаки говорят о неформальных трудовых отношениях.

В случае признания трудовых отношений выплаты для семьи будут совсем другого порядка и двое детей погибшего на производстве не останутся без пособия. С целью защиты вдовы и семьи будем, при необходимости, обращаться во все необходимые инстанции. Вместе с тем, хочу ещё раз напомнить, что любые трудовые отношения нужно оформлять официально, заключать трудовой договор, чтобы защитить себя и своё будущее, обеспечить социальные гарантии».

СОКРАЩАЮТ?

ПРОФ ЛИКБЕЗ

В том случае, если на предприятии сокращаются рабочие места, кто-то из сотрудников вынужден потерять рабочее место. Однако у этой неприятной процедуры есть свои особенности: трудовое законодательство предусматривает ряд гарантий, компенсаций и льгот для работников, попадающих под сокращение. Разберёмся, какие именно права имеют те, кого коснулось сокращение численности или штата.

Какие права имеют работники в связи с сокращением

ТРУДОВОЕ законодательство предусматривает для работника в этом случае следующие виды прав.

- **ПРАВО НА ИНФОРМАЦИЮ.** Работник должен быть своевременно уведомлен о предстоящем сокращении.
- **ПРАВО НА ЗАНЯТИЕ ДРУГОЙ ДОЛЖНОСТИ**. Если на предприятии имеются вакансии, то те, кто попадает под сокращение, имеют право трудоустроиться на другое рабочее место у того же работодателя.
- **ПРАВО НА СОХРАНЕНИЕ РАБОЧЕГО МЕСТА.** ТК РФ предусматривает, что некоторые категории работников имеют приоритет в том случае, если решается вопрос о том, кого уволить, а кого оставить на прежнем месте.
- **ПРАВО НА ВЫПЛАТЫ.** Для сокращаемого работника предусмотрена выплата выходного пособия, дополнительных компенсаций, оклада от предприятия на время поиска работы и т. д.

Посмотрим, что конкретно полагается работнику в каждом случае.

1. Получение заблаговременного предупреждения об увольнении

Ст.180 ТК РФ указывает, что работник должен быть предупреждён (письменно, под роспись в журнале или на экземпляре приказа) о том, что его планируется уволить по сокращению, не менее чем за 2 месяца перед тем, как оно вступит в силу. (Два месяца — это минимальный срок.)

Закон не запрещает информировать сотрудников о планируемых мероприятиях по оптимизации штатной численности и за большее количество дней до наступления момента увольнения.

Кроме того, информация должна быть доведена:

- до местной службы занятости;
- профсоюзного органа (если он действует на предприятии).

Сроки предупреждения таковы.

Для обычных работников на бессрочном контракте — 2 месяца.

Для сезонников — 1 неделя.

Службу занятости при массовом увольнении надо предупреждать за 3 месяца (Закон РФ «О занятости населения в РФ»).

2. Предложение работникам другой должности

По закону работодатель обязан использовать все меры для того, чтобы сохранить занятость своих сотрудников. Одним из способов для этого является предложение занять другую должность в компании.

Должны соблюдаться следующие правила:

- предложенная вакансия соответствует квалификации работника и его состоянию здоровья;
- допускается снижение уровня зарплаты;
- рабочее место может предлагаться как в самой компании, где производится сокращение, так и в других подразделениях, принадлежащих тому же работодателю.

3. Соблюдение очередности увольнения

Ст.179 ТК РФ предусматривает, кто имеет преимущества при сокращении:

- оставлены на работе должны быть в первую очередь те, чья производительность труда и квалификация выше;
- при равной производительности труда и квалификации преимущества имеют сотрудники:

1. имеющие двух либо более иждивенцев, не способных самим зарабатывать себе на жизнь;
2. в чьей семье больше нет работников;
3. инвалиды и пострадавшие, которые у этого работодателя получили профессиональную травму или увечье;
4. ветераны ВОВ;
5. инвалиды, которые пострадали при защите отечества;
6. сотрудники, находящиеся на курсах повышения квалификации за счёт работодателя.

Колдоговорами, действующими на предприятии, могут предусматриваться и другие категории работников, которые имеют преимущество при сокращении.

Некоторые категории работников не могут быть уволены по инициативе работодателя. К их числу относятся:

- беременные;
- женщины с детьми младше 3 лет;
- матери-одиночки с малолетними детьми или детьми-инвалидами,
- единственные кормильцы ребенка-инвалида;
- работники в период отпуска (в том числе и на больничном).

Несовершеннолетних работников можно сократить только с согласия Роструднспекции и комиссии по делам несовершеннолетних.

4. Получение выходного пособия

Работнику, который всё же увольняется по сокращению, полагается выплата пособия. Его размер, согласно ч.1 ст.178 ТК РФ, составляет одну среднемесячную зарплату. В том же случае, если увольняются сезонные работники, пособие для них составляет оплату за две недели.

ВАЖНО: Этот размер выплат предусмотрен законом. Коллективным договором или соглашением, заключённым с конкретным работником, могут быть предусмотрены дополнительные пособия, выплачиваемые при сокращении.

5. Получение дополнительной компенсации в случае увольнения раньше установленного срока

Получив уведомление о предстоящем сокращении, работник может поступить двумя способами:

- дождаться издания приказа о своём увольнении;
- подать заявление и уволиться раньше, выиграв тем самым время на поиск новой работы.
- В том случае, если он поступает вторым способом, ему полагается дополнительная компенсация. Согласно ч.3 ст.180 ТК РФ, её размер рассчитывается следующим образом:
- вычисляется средний дневной заработок сотрудника;
- вычисляется количество рабочих дней, оставшихся ему до увольнения согласно предупреждению;
- оба результата умножаются друг на друга.

Правила исчисления среднедневного заработка установлены ст.139 ТК РФ и Положением, утверждённым постановлением Правительства РФ №922 от 2007 года, принятым в соответствии с ТК РФ.

ВАЖНО: Кроме перечисленных выплат и компенсаций, на сокращаемых работников распространяются правила, касающиеся общего порядка увольнения. Так, они имеют право на получение компенсации за отпуск, который им не использовался в течение года.

6. Получение оклада за второй и третий месяц после увольнения

Помимо выходного пособия, ч.1 ст.178 ТК РФ предусматривает и сохранение за работником среднего заработка на период поиска работы. В общем случае заработок выплачивается ещё в течение второго месяца после увольнения.

Если бывший сотрудник не смог найти работу, возможна выплата оклада и за третий месяц. Однако для этого необходимо, чтобы после увольнения работник в течение двух недель обратился в службу занятости. В этом случае оклад за третий месяц ему выплачивается лишь по предъявлении справки, выданной местной биржей труда.

Гарантии, которые полагаются при сокращении

Преимущества отдельным категориям работников действуют лишь в том случае, когда сокращается численность работников по соответствующей должности. Если же сокращаются все штатные единицы по конкретной должности, увольняются все.

Что делать, если сократили неправомерно

В том случае, если работник при сокращении штата был уволен незаконно, ему нужно защищать свои права. Сделать это можно следующими способами.

1. Обратиться в первичную профорганизацию.
2. Обратиться с жалобой в надзорные органы. Жаловаться стоит в местную Роструднспекцию либо в прокуратуру.
3. Исковое заявлени в суд. Срок подачи иска о восстановлении на работе — один месяц со дня выдачи трудовой книжки.

Законодательная база

Вопросы, касающиеся прав работников при сокращении, регламентируются следующими нормативными актами.

- **ТК РФ.** Он является базой, на основе которой строятся отношения в этом случае.
- **Закон РФ «О занятости населения в РФ» №1032-1 от 1991 года.** Он регламентирует особенности взаимодействия работодателя со службой занятости.
- **Постановление Правительства РФ №992 от 2007 года.** Им было утверждено Положение, с помощью которого производится исчисление среднего заработка.

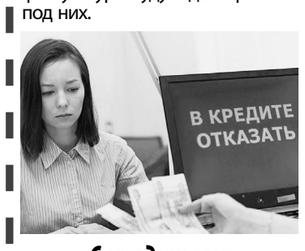
Стипендии — в рост!

Все россияне, которые обучаются в вузах на бюджете, с 1 сентября 2019 года получили повышенную стипендию.

Выплаты увеличатся на 4%. В денежном эквиваленте это составит около 150 рублей. Минимальная же академическая стипендия при этом дойдет до 1633 рублей. До этого размер её не менялся с 2014 года, и выплаты при этом составляли 1340 рублей.

В прошлом учебном году в московских школах ввели экспериментальные предметы – астрономия и шахматы. С сентября 2019 такие уроки будут проходить уже по школам всей страны.

Изменились и стандарты в обучении детей-инвалидов. Такие ученики смогут посещать обычные школы, где будут созданы все условия для детей с ограниченными возможностями. Даже уроки физкультуры будут адаптированы под них.



С кредитами станет сложнее

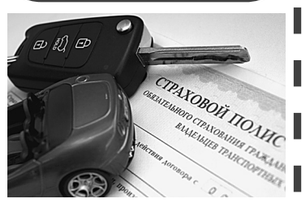
С сентября в жизни россиян появились новые правила получения потребительских кредитов. Увы, изменения не в пользу граждан. Увеличился коэффициент рисков для банков.

Статистика по кредитам показала рост задолженности при общей стабильной ситуации по доходам у граждан. Чтобы снизить риски для банков, регулятор увеличивает коэффициент с 60% до 140-200% в зависимости от стоимости кредита. Из-за этого выросли ставки для граждан. Кроме того, чтобы снизить риски, банки чаще отказывают в выдаче кредитов и более тщательно отслеживают потенциальных должников. С сентября банки также перестали выдавать краткосрочные кредиты с завышенным процентом.

Воля умершего — закон

Наследственный фонд – новое понятие в жизни россиян. С 1 сентября завещатель сам сможет контролировать движение имущества после своей смерти. Об этом желании указывается в завещании.

После смерти создается специальный фонд, который контролирует волю умершего. По стандартной процедуре вступить в наследство можно только через 6 месяцев после смерти человека. Теперь же это можно будет сделать практически сразу.



ОСАГО дорожает

Изменилась стоимость полиса. Тарифный коридор увеличили до 20%. Об этом было объявлено еще весной, так что автомобилисты морально подготовились к изменениям. Верхний порог увеличился с 4,1 тысячи до 4,9, а нижний уменьшился с 3,4 тысяч до 2,7. В итоге всё привело к общему увеличению стоимости полиса.

Если до сентября он в среднем обходился владельцу автомобиля в 5,8 тысяч рублей, то с началом осени придется платить около 7 тысяч.

Изменения в ОСАГО произошли и в распределении категорий. До осени действовало пять категорий, в зависимости от которых рассчитывалась стоимость полиса. Теперь же их стало пятьдесят!

Новый порядок кадастровых работ

С 16 сентября упрощаются правила проведения комплексных кадастровых работ. Согласно новому законодательству, госорганы и органы местного самоуправления, которые выступили заказчиками комплексных кадастровых работ, смогут бесплатно получить документы, ранее хранившиеся в структурах по государственному техническому учёту и (или) технической инвентаризации.

Кроме того, уточняется порядок действий исполнителя комплексных кадастровых работ в случае выявления объектов недвижимости, о которых нет сведений в Едином государственном реестре недвижимости.

Предусматривается возможность проведения комплексных кадастровых работ без утверждённого проекта межевания территории.

ОТВЕЧАЕМ! СПРАШИВАЛИ?

За что работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание? Какие существуют его виды, порядок и сроки наложения?

В.ГРОМ, *Абинск.*

Дисциплинарное взыскание — это нематериальная ответственность, которую работодатель может применить к работнику за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, несоблюдение трудовой дисциплины (правил внутреннего трудового распорядка) или нарушение требований по охране труда.

За каждый дисциплинарный проступок можно применить только одно дисциплинарное взыскание.

В соответствие со ст.192 ТК РФ к большинству работников могут применяться только 3 вида таких взысканий: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

Для некоторых сотрудников другие виды дисциплинарных взысканий, например, строгий выговор, предупреждение, предупреждение о неполном служебном соответствии, понижение в классном чине и т.п., могут быть предусмотрены иными законами, уставами и положениями о дисциплине (для работников органов внутренних дел, следственного комитета, прокуратуры, госслужащих, работников рыбопромыслового флота, морского и железнодорожного транспорта, организаций, эксплуатирующих особо радиационно-опасные и ядерно-опасные производства и объекты).

При «выборе» вида дисциплинарного взыскания работодатель должен учитывать тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершён.

Согласно ст.193 ТК РФ дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учёт мнения представительного органа работников. Но в любом случае дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки — позднее двух лет со дня его совершения.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение, при непредоставлении объяснения по истечении двух рабочих дней работодатель составляет об этом соответствующий акт. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трёх рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается его не имеющим.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

В нашей организации второй месяц задерживают заработную плату. Какую ответственность несет работодатель за это?

Ф.СИДОРЧЕНКО, *Усть-Лабинск.*

Работодатель не вправе задерживать зарплату ни по каким причинам, в том числе в связи с отсутствием денег у организации или в связи с задержкой оплаты услуг организации от её клиентов и т.д.

Как следует из части 6 статьи 136 Трудового кодекса РФ зарплата должна выплачиваться не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты устанавливается работодателем в правилах внутреннего трудового распорядка, колдоговоре или трудовом договоре.

Если работодатель задерживает выплату зарплаты на срок более 15 дней, то работник вправе приостановить работу (за исключением некоторых случаев, перечисленных в ст.142 ТК РФ) на весь период задержки, письменно уведомив об этом работодателя.

За задержку по любым причинам работодатель обязан выплатить работнику проценты (денежную компенсацию) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен колдоговором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

Работодатель (организация или индивидуальный предприниматель), а также руководитель или другое ответственное лицо организации за задержку зарплаты могут быть привлечены к административной ответственности.

В ряде случаев они за задержку зарплаты могут быть привлечены и к уголовной ответственности.

Наша организация ликвидируется. Я нахожусь в состоянии беременности. Могут ли меня уволить?

А.ФЁДОРОВА. *Новороссийск.*

Да, допускается увольнение беременной женщины в связи с ликвидацией организации либо прекращения деятельности индивидуальным работодателем.

Какое время в трудовом законодательстве считается ночным и как оплачивается работа в это время?

М.КРЫМОВА, Анапа.

Согласно ст.96 ТК РФ ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Работа в ночные часы оплачивается в повышенном размере. Конкретный размер такой доплаты устанавливается в трудовом договоре с работником, колдоговоре, прочем документе предприятия (например, в положении об оплате труда), принимаемом с учётом мнения представительного органа работников (если он есть).

При этом размер повышения оплаты труда за каждый час работы в ночное время не может быть меньше 20% тарифной ставки работника или его оклада, рассчитанного за час работы. Часовые тарифные ставки для определения дополнительной оплаты исчисляются так:

- если труд работника оплачивается по дневным тарифным ставкам, то дневную ставку надо разделить на установленную для работника продолжительность рабочего дня в часах;
- если труд работника оплачивается по месячным ставкам (окладам), то надо месячную ставку (оклад) разделить на количество рабочих часов по календарю в данном месяце.

Подскажите, пожалуйста, можно ли работника, которому установлен ненормированный рабочий день, иногда привлекать к работе в выходной день. Можно ли такому работнику не выплачивать двойную зарплату за работу в выходной день?

А.САХНО, Ейск.

Работники, которым установлен ненормированный рабочий день, могут привлекаться к работе в выходной день с соблюдением требований трудового законодательства. Их работа в выходные и нерабочие праздничные дни должна компенсироваться согласно ст.153 ТК РФ.

Поздравляем!

Краевое профобъединение поздравляет ***с днём рождения:***

КРИВУШИЧЕВА Сергея Анатольевича — председателя профсоюза работников строительства и промстройматериалов,

РОМАНЧЕНКО Людмиоу Михайловну — председателя краевого профсоюза работников потребкооперации и предпринимательства,

ВЕРЁВКИНУ Любовь Фёдоровну — председателя координационного совета профсоюзов в МО Лабинский р-н,

СЕДОВА Николая Николаевича — главного редактора редакции газеты «Человек труда» (с 23.05.2000г. по 19.04.2016г.),

ИОНОВА Дмитрия Юрьевича — гендиректора ЗАО «Санаторий «Русь».

❖ ❖ ❖

Президиум краевого профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания поздравляет ***с юбилеем:***

ДОРОШЕНКО Наталью Васильевну — председателя ООТО УФСИН России по краю,

ЛАВРЕНТЬЕВУ Татьяну Ивановну — председателя ППО министерства финансов края;

с днём рождения

СУРАТ Любовь Максимовну — председателя Геленджикской горорганизации профсоюза,

СЛАЩЕВУ Дарью Сергеевну — председателя Красноармейской райпрофорганизации,

СЕЛЮТИНУ Светлану Ивановну — председателя Мостовской райпрофорганизации,

❖ ❖ ❖

Краевой профсоюз работников АПК РФ сердечно поздравляет с юбилеем:

ГОРЧАКОВА Вячеслава Александровича — правового инспектора краевой профорганизации,

ШАВЛАЧА Григория Ивановича — председателя Староминской райпрофорганизации.

❖ ❖ ❖

Крайком профсоюза работников культуры сердечно поздравляет ***с днём рождения:***

АНИКИНУ Людмилу Алексеевну — председателя Успенского райкома профсоюза,

МАРТИРОСЯНА Карена Минасовича — председателя ППО преподавателей и сотрудников Краснодарского государственного института культуры и искусств,

ПРАСОЛ Галину Александровну — председателя ППО Краснодарского театра кукол,

ПЕНЗЕВУ Людмилу Николаевну — председателя ППО Краснодарской филармонии им Г.Ф.Пономаренко

СИНЬКОВУ Ольгу Юрьевну — председателя Лабинского райкома профсоюза.

(Окончание на 3-й стр.)