НОУ СПО «ШАДРИНСКИЙ КООПЕРАТИВНЫЙ

ТОРГОВО – ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ»

Контрольная работа №\_\_\_\_\_\_\_*1*\_\_\_\_\_\_вариант\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*11*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

По дисциплине\_\_\_\_\_\_\_*Трудовое право*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Фамилия\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*\_\_\_\_\_\_\_*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Имя\_\_\_\_*\_\_\_\_\_\_\_\_*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Отчество\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*\_\_\_\_\_\_\_\_шифр\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Год рождения\_\_\_\_\_*\_\_\_\_*\_\_\_\_\_\_\_\_Образование\_\_\_\_\_\_*\_\_\_\_\_\_\_*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Место работы\_\_\_\_*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Занимаемая должность\_\_\_\_\_\_\_*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Домшний адрес\_\_\_\_\_\_*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*\_\_\_\_\_\_

Контрольная работа поступила на заочное отделение:

«\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2010г. №\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Дата рецензии\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Оценка\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Фамилия преподавателя\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

12. Увольнение по инициативе работодателя. Выходное пособие.

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;

2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;

3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

9) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

10) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

13) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;

14) в других случаях, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Порядок проведения аттестации (пункт 3 части первой настоящей статьи) устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

Увольнение работника по основанию, предусмотренному пунктом 7 или 8 части первой настоящей статьи, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске. (Статья 81. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя).

Увольнение работника, являющееся ограничением права на труд, допускается только при наличии законных оснований. Процедура увольнения работника по инициативе работодателя урегулирована трудовым законодательством. Это необходимо в целях защиты прав работников от необоснованного лишения их рабочих мест и возможности трудиться и других случаев произвола работодателей. Расторжение трудового договора может быть законным только в случаях, прямо указанных в ст. 81 ТК РФ.

Каждое основание увольнения работника по инициативе работодателя имеет свою специфику. Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя, указанные в п. 1, 2, 3, 5, 6, 11, 12 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, являются общими и могут быть применены к любым работникам. В пунктах 4, 7, 8, 9, 10, 13 ч. 1 ст. 81 ТК РФ предусмотрены дополнительные (частные) основания, применяемые только к некоторым категориям работников, указанных в этих пунктах. Например, к таким работникам относятся руководители организаций, главные бухгалтеры, работники, непосредственно обслуживающие денежные или товарные ценности, а также работники, выполняющие воспитательные функции.

Деление оснований увольнения по инициативе работодателя на общие и частные имеет практическое значение. Частные основания расторжения трудового договора указываются в главах ТК РФ, посвященных особенностям регулирования труда отдельных категорий работников.

При решении вопроса о расторжении трудового договора с конкретным работником в первую очередь необходимо использовать общие основания увольнения работников по инициативе работодателя. При этом только в отсутствие общих оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя могут использоваться частные основания.

Увольнение работника при расторжении трудового договора по инициативе работодателя является его правом, а не обязанностью. Следовательно, при наличии соответствующих оснований увольнения работодатель вправе отказаться от расторжения трудового договора с работником. В таком случае положение работника не ухудшается, а, наоборот, улучшается. Работник избавляется от необходимости претерпевать неблагоприятные последствия, связанные с увольнением по инициативе работодателя.

По наличию или отсутствию вины работника различают виновные и невиновные основания увольнения. Если вина работника отсутствует (п. 1, 2, 3, 4, 12 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), то при увольнении работодатель, как правило, обязан выполнить ряд действий. В зависимости от наличия или отсутствия вины различным будет порядок увольнения, а также уровень гарантий, предоставляемых работникам при увольнении.

В случае рассмотрения дела о восстановлении на работе уволенного по инициативе работодателя лица подлежит проверке вопрос о том, был ли соблюден установленный порядок увольнения. Обязанность по доказыванию наличия законного основания увольнения и соблюдения установленного порядка расторжения трудового договора возлагается на работодателя.

При наличии определенных особенностей увольнения по данному основанию следует также отметить наличие ряда общих правил, установленных законодательством.

Увольнение по инициативе работодателя является его правом, а не обязанностью. Решение о расторжении трудового договора работодатель принимает самостоятельно и по своему усмотрению. Возможность реализации такого права жестко ограничена основаниями увольнения.

Расторжение трудовых договоров с отдельными категориями работников по инициативе работодателя может производиться лишь в исключительных случаях, а с некоторыми - лишь при наличии определенных условий.

Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с ч. 1 ст. 261 ТК РФ, за исключением увольнения по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида - до восемнадцати лет), а равно другие лица, одни воспитывающие детей в возрасте до трех лет, а также воспитывающие ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида - до восемнадцати лет), не могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с ч. 4 ст. 261 ТК РФ. Исключением является увольнение по п. 1 ст. 81 ТК РФ, подп. "а" п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, п. 5 - 8, 10 - 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Работники в период их временной нетрудоспособности не могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с ч. 3 ст. 81 ТК РФ, за исключением увольнения по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Работники в период пребывания их в отпуске в соответствии с ч. 3 ст. 81 ТК РФ не могут быть уволены по инициативе работодателя, за исключением увольнения по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. В соответствии со ст. 415 ТК РФ установлен полный запрет на увольнение по инициативе работодателя работников, участвующих в коллективном трудовом споре или в забастовке.

Российское законодательство предусматривает довольно жесткие требования к процедуре прекращения трудового договора с работниками. Условно их можно разделить на три группы:

1) общие, свойственные увольнению работников по всем без исключения основаниям;

2) особые, характерные для увольнения работников по отдельным основаниям;

3) специальные, установленные для определенных категорий работников.

К общим требованиям относится также предусмотренный ч. 6 ст. 81 ТК РФ запрет на увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске. Исключение составляют случаи ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

К особым требованиям можно отнести установление законом особого порядка прекращения трудового договора. Так, сложной процедурой сопровождается, в частности, увольнение работников по основаниям, предусмотренным:

- п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем);

- п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (в связи с сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя);

- п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации).

Специальные требования предъявляются к процедуре прекращения трудового договора при увольнении по инициативе работодателя отдельных категорий работников, которые нуждаются в дополнительных правовых мерах защиты.

К ним относятся следующие работники:

- избранные в профсоюзные органы и комиссии по трудовым спорам;

- избранные на выборные должности в государственных органах, органах местного самоуправления;

- женщины, которые на момент увольнения являются беременными, женщины, имеющие детей, и лица, воспитывающие детей без матери;

- в возрасте до восемнадцати лет.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников. Увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей;

призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую;

восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту;

отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;

признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий. (Статья 178. Выходные пособия).

В юридическом энциклопедическом словаре под выходным пособием понимается денежная сумма, выплачиваемая в предусмотренных законом случаях рабочим и служащим при увольнении. Однако Трудовой кодекс Российской Федерации позволяет работодателям предусмотреть в коллективном договоре выплату выходного пособия в качестве льготы даже в тех случаях, которые в законодательстве не упоминаются. В юридической литературе выходное пособие в одних случаях понимают как денежную сумму, выплачиваемую работнику при прекращении трудового договора по причинам, не зависящим от работника, в других - делается упор на увольнение не по вине работника и указание на единовременный характер пособия, а иногда говорится об увольнении "по ряду оснований".

Оно выдается не за прошлое время, а как бы на будущее, которое находится уже за пределами трудового договора. Следует отметить и то, что работник может поступить на другую работу на следующий после увольнения день. В результате периода невыполнения трудовых обязанностей, требуемого для производства гарантийных выплат, вообще не будет. Важно также отметить, что размер выходного пособия, в отличие от гарантийных выплат, не зависит от длительности периода невыполнения трудовых функций. Даже этого неполного перечня различий достаточно, чтобы не отождествлять выходное пособие и гарантийные выплаты.

Выходное пособие не относится и к заработной плате, ибо его размер не связан с количеством и качеством труда. Не является выходное пособие и компенсационной выплатой, под которой понимаются выплаты, компенсирующие затраты работника, связанные или с выполнением им трудовых обязанностей, или с переездом при переводе и приеме на работу в другую местность. Компенсационные выплаты производятся, во-первых, при наличии уже понесенных расходов, и, во-вторых, если расходы возникнут в процессе работы или при переезде в другую местность. Выходное же пособие выдается при прекращении работы, не зависит от факта переезда и не предполагает возмещение повышенных расходов, поскольку их не было.

Сам термин "выходное пособие" отсылает нас к праву социального обеспечения, где понятие пособия как такового наиболее разработано и чаще других применяется. Пособия, как правило, являются денежной помощью, временно заменяющей оплату по труду или служащей дополнением к основному источнику средств к существованию (к оплате по труду или пенсии), либо выступают как помощь при отсутствии основных источников к существованию. Выходное пособие отличается от пособий по социальному обеспечению по одному из важнейших признаков: источнику выплат. Первое производится из средств работодателя, а вторые - из соответствующих бюджетов. Несмотря на эти различия, эти пособия объединяет цель - оказание помощи трудящимся (гражданам) в случаях, когда они в ней нуждаются.

Таким образом, выходное пособие является самостоятельным правовым явлением, находящимся на стыке трудового права и права социального обеспечения.

21. Надзор и контроль за охраной труда и ответственность за ее нарушение.

Государственное управление охраной труда осуществляется Правительством Российской Федерации непосредственно или по его поручению федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, а также другими федеральными органами исполнительной власти в пределах их полномочий.

Федеральные органы исполнительной власти, которым предоставлено право осуществлять отдельные функции по нормативно-правовому регулированию, специальные разрешительные, надзорные и контрольные функции в области охраны труда, обязаны согласовывать принимаемые ими решения в области охраны труда, а также координировать свою деятельность с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Государственное управление охраной труда на территориях субъектов Российской Федерации осуществляется федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда в пределах их полномочий. Отдельные полномочия по государственному управлению охраной труда могут быть переданы органам местного самоуправления в порядке и на условиях, которые определяются федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

В целях государственного управления охраной труда Правительство Российской Федерации, уполномоченные федеральные органы исполнительной власти:

* обеспечивают разработку нормативных правовых актов, определяющих основы государственного управления охраной труда;
* разрабатывают федеральные целевые программы улучшения условий и охраны труда и обеспечивают контроль за их выполнением;
* устанавливают порядок организации и проведения обучения по охране труда работников, в том числе руководителей организаций, а также работодателей - индивидуальных предпринимателей, проверки знания ими требований охраны труда, а также порядок организации и проведения обучения оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте;
* устанавливают порядок осуществления государственной экспертизы условий труда, порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда и порядок подтверждения соответствия организации работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда;
* разрабатывают меры экономического стимулирования деятельности работодателей по обеспечению безопасных условий труда;
* обеспечивают взаимодействие федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, объединений работодателей, профессиональных союзов и их объединений по вопросам реализации государственной политики в области охраны труда;
* координируют научно-исследовательские работы в области охраны труда и обеспечивают распространение передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда;
* организуют международное сотрудничество в области охраны труда;
* исполняют иные полномочия в сфере государственного управления охраной труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В целях государственного управления охраной труда органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда:

* обеспечивают реализацию на территории субъекта Российской Федерации государственной политики в области охраны труда и федеральных целевых программ улучшения условий и охраны труда;
* разрабатывают и утверждают территориальные целевые программы улучшения условий и охраны труда и обеспечивают контроль за их выполнением;
* организуют проведение на территории субъекта Российской Федерации в установленном порядке обучения по охране труда работников, в том числе руководителей организаций, а также работодателей - индивидуальных предпринимателей, проверки знания ими требований охраны труда, а также проведение обучения оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте;
* осуществляют на территории субъекта Российской Федерации в установленном порядке государственную экспертизу условий труда, организуют проведение аттестации рабочих мест по условиям труда и проведение подтверждения соответствия организации работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда;
* организуют сбор и обработку информации о состоянии условий и охраны труда у работодателей, осуществляющих деятельность на территории субъекта Российской Федерации;
* исполняют иные полномочия в сфере государственного управления охраной труда, не отнесенные к полномочиям федеральных органов исполнительной власти, в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением у каждого работодателя, осуществляющего производственную деятельность, численность работников которого превышает 50 человек, создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Работодатель, численность работников которого не превышает 50 человек, принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда с учетом специфики своей производственной деятельности. (часть вторая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

При отсутствии у работодателя службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции осуществляют работодатель - индивидуальный предприниматель (лично), руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник либо организация или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору. Организации, оказывающие услуги в области охраны труда, подлежат обязательной аккредитации. Перечень услуг, для оказания которых необходима аккредитация, и правила аккредитации устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда. (часть третья в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Структура службы охраны труда в организации и численность работников службы охраны труда определяются работодателем с учетом рекомендаций федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа создаются комитеты (комиссии) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников. Типовое положение о комитете (комиссии) по охране труда утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда. (часть первая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Комитет (комиссия) по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора (соглашения) об охране труда.

За нарушение охраны труда предусмотрена административная и уголовная ответственность. А именно административная ответственность предусматривает:

1. Нарушение законодательства о труде и об охране труда - влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.

(в ред. Федеральных законов от 09.05.2005 N 45-ФЗ, от 20.04.2007 N 54-ФЗ, от 22.06.2007 N 116-ФЗ)

2. Нарушение законодательства о труде и об охране труда должностным лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, - (в ред. Федерального закона от 09.05.2005 N 45-ФЗ) влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет.

Уголовная ответственность предусматривает:

1. Нарушение правил техники безопасности или иных правил охраны труда, совершенное лицом, на котором лежали обязанности по соблюдению этих правил, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека, - (в ред. Федерального закона от 08.12.2003 N 162-ФЗ) наказывается штрафом в размере до двухсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев, либо исправительными работами на срок до двух лет, либо лишением свободы на срок до одного года. (в ред. Федерального закона от 08.12.2003 N 162-ФЗ)

2. То же деяние, повлекшее по неосторожности смерть человека, - наказывается лишением свободы на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового. (в ред. Федерального закона от 08.12.2003 N 162-ФЗ)

Задача.

Товаровед ПО «Кооператор» Золотарев, шофер Зимин, и грузчик Камнев работали в выходной день в связи с прибытием вагона со скоропортящимся грузом. Зимину и Камневу эту работу оплатили согласно трудовому законодательству, а Золотареву администрация отказала в оплате в связи с тем, что у него ненормированный рабочий день.

1. в каких случаях и в каком порядке устанавливается ненормированный рабочий день?
2. в каких случаях допускается работа в выходные дни и как она компенсируется?
3. по каким признакам следует отличать сверхурочную работу от работы с ненормированным рабочим временем?
4. правильно ли отказано Золотареву в компенсации? Как изменится решение ситуации, если бы все три работника выполняли работу в обычный день (например, в среду) после окончания рабочего дня?

По каким признакам следует отличать сверхурочную работу от работы с ненормированным рабочим временем?

Необходимо обратить особое внимание на то, что на работников, которым установлен режим ненормированного рабочего дня, распространяется установленный у работодателя режим рабочего времени в части начала и окончания рабочего дня, предоставления перерывов, освобождения от работы в выходные и нерабочие праздничные дни.

На обязанность работодателя освобождать в общем порядке работников с установленным им режимом ненормированного рабочего дня от работы в выходные и нерабочие праздничные дни обращено внимание и в Письме Федеральной службы по труду и занятости от 07.06.2008 N 1316-6-1.

Статьей 101 ТК РФ предусмотрено введение для некоторых работников режима ненормированного рабочего дня. Это один из случаев переработки сверх установленной продолжительности (ст. 97 ТК РФ). В ст. 97 ТК РФ указан еще один случай - сверхурочная работа. Однако работник может перерабатывать сверх своего рабочего времени, также привлекаясь к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а также заключив трудовой договор о совместительстве.

Предусмотренный ТК РФ случай переработки сверх установленной продолжительности рабочего времени - сверхурочная работа - касается в большей степени нормированного рабочего дня (смены), хотя теоретически возможен и при ненормированном рабочем дне. Все часы переработки сверх установленной продолжительности компенсируются по общему правилу повышенной оплатой (ст. 152 ТК РФ). Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ) может иметь место как при нормированном, так и при ненормированном рабочем дне. Потому и компенсация одинаковая (ст. 153 ТК РФ). Попытки некоторых работодателей привлекать работников с ненормированным рабочим днем без компенсации, установленной ст. 153 ТК РФ, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни пресечены Федеральной службой по труду и занятости в письме от 7 июня 2008 года N 1316-6-1 (2).

Что характерно для ненормированного рабочего дня и отличие от сверхурочной работы.

1. Наличие у работодателя Перечня должностей работников (он может быть установлен коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом).

2. Переработка обусловлена необходимостью для работодателя.

3. Работник при этом выполняет обязанности в рамках своей трудовой функции.

4. Необходимо распоряжение работодателя.

5. Привлечение работников к переработке должно быть эпизодическим.

Золотареву в выплате компенсации отказано неправильно, так как работа в выходные и праздничные дни без выплаты компенсации работников с ненормированным рабочим днем не предусмотрена трудовым законодательством.

В случае если бы все три работника выполняли работу в обычный день (например, в среду) после окончания рабочего дня, то отказ в выплате компенсации товароведу Золотареву был бы правомерен, так как у него предусмотрен трудовым договором ненормированный рабочий день.

Литература.

1. Трудовой кодекс РФ.
2. Современная универсальная Российская энциклопедия, М, 2000.
3. "Расторжение трудового договора: правовые основы, учет и налогообложение" (Владимиров В.Р.) ("Налоговый вестник", 2009).
4. "Трудовые отношения и практические рекомендации по разрешению трудовых споров" (Ихсанов Р.В.) ("Национальная полиграфическая группа", 2009).
5. "Увольнение по всем статьям Трудового кодекса РФ: Практическое пособие"  
   (Меденцев А.С.) ("Экзамен", 2008).