

Не рискуй!

Фактическим дополнением к главе десятой КЗоТ РФ «Охрана труда» является Федеральный закон РФ «Об основах охраны труда в Российской Федерации» от 17 июля 1999 г. № 179 Ф-3.

Если нормы главы X КЗоТ сориентированы на закрепление обязанностей работодателя и работника по обеспечению безопасных и здоровых условий труда, то новый закон делает упор на провозглашение и обеспечение ПРАВ работника на здоровые и безопасные условия труда. К примеру, статья 8 нового закона говорит, что КАЖДЫЙ работник имеет право на ОТКАЗ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья из-за нарушения требований охраны труда ДО УСТРАНЕНИЯ такой опасности.

Такое действие не влечет за собой никаких дисциплинарных последствий, поскольку является правомочным. На время устранения такой опасности работодатель обязан предоставить работнику другую работу или же оплатить время простоя из расчета не ниже двух третей тарифной ставки, установленной работнику.

Пособие в деньгах и в натуре

К числу новых нормативных актов острой социальной направленности следует отнести Федеральный закон РФ № 178-ФЗ от 17 июля 1999 г. «О государственной социальной помощи».

Такая помощь оказывается, как правило, одновременно (или на период до трех месяцев) малоимущим семьям и малоимущим одиноко проживающим гражданам, которые по независящим от них причинам имеют среднедушевой доход ниже величины прожиточного минимума, установленного в соответствующем субъекте Российской Федерации. Размер государственной социальной помощи определяется в пределах РАЗНИЦЫ между суммой величин прожиточного минимума и общего дохода малоимущих. Формы помощи: денежные выплаты (социальные пособия, субсидии, компенсации и другие выплаты) и натуральная помощь (топливо, продукты питания, одежда, обувь, медикаменты...).

Государственная социальная помощь назначается решением органа социальной защиты населения по месту жительства или по месту пребывания малоимущей семьи или одного гражданина. Пока закон не действует. Он вступит в силу после того, как правительство РФ установит конкретную величину прожиточного минимума.

Как облегчить эту ношу?

Федеральным законом РФ от 30 апреля 1999 года № 84-ФЗ (вступил в силу 3 мая 1999 г.) внесены изменения и дополнения в КЗоТ РФ в части правового регулирования труда и охраны прав женщин и мужчин, имеющих детей-инвалидов и детей до 14 лет, а также работников, осуществляющих уход за больными членами семьи.

Статьей 49 КЗоТ РФ предусмотрена обязанность работодателя устанавливать по просьбе работника неполное рабочее время (рабочий день или рабочую неделю): для беременных женщин; мужчины или женщины, имеющих ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет; работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. Для этих же лиц статьей 54 КЗоТ РФ определено, что они если и могут привлекаться к сверхурочным работам или к работам в ночное время, то только с их согласия.

И кроме того, статьей 76 им разрешен дополнительный ежегодный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до четырнадцати календарных дней в удобное для них время. Этот отпуск можно присоединить к ежегодному отпуску или использовать отдельно (полностью либо по частям). Перенесение отпуска без сохранения заработной платы на следующий рабочий год не допускается.

«Труд».

ВОПРОС-ОТВЕТ

Для общего развития

Положена ли денежная компенсация педагогам на приобретение книг и журналов? Если да, то в каких размерах?

О. ПРАСЛОВ.

Педагогическим работникам всех без исключения образовательных учреждений, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, в целях содействия их обеспечению книгами и периодическими изданиями положена ежемесячная денежная компенсация: в образовательных учреждениях высшего профессионального образования (вузы) — в сумме полутора минимальных размеров оплаты труда, а в других образовательных учреждениях — одного минимального размера оплаты труда. Сумма выплаченной денежной компенсации на эти цели налогообложению не подлежит (статья 55 Закона РФ «Об образовании»).

За ошибки приходится платить

В мебельном магазине мы заказали по образцу письмен-

ный стол. Нам передали его в разобранном упакованном виде и при этом сообщили, что раскрывать пакет не стоит, поскольку все будет в порядке. Мы расписались в получении и стол забрали. Дома же обнаружилось, что он не того цвета. Можем ли мы теперь вернуть его на другой или вернуть в магазин и получить назад деньги?

М. СЫСОВЕВ.

Нет, не можете. Стол вам предоставили качественный, хотя и не того цвета, который вы заказывали. К сожалению, бытовая мебель входит в перечень товаров, которые не подлежат возврату продавцу в связи с тем, что товар не подошел по цвету, фактуре, расцветке или иным параметрам. Перечень этот утвержден постановлением Правительства РФ от 19 января 1998 г.

Импортерная газовая плита во время гарантийного срока вышла из строя. Я обратился в магазин, и мне дали адрес сервисного центра. Однако плиту там не приняли: сказали, что магазин с ними договор не заключил, а следовательно, бесплатный ремонт по гарантии делать нельзя. О других сервисных центрах в магазине ничего не знают.

Е. БЫЧКОВ.

Магазин обязан был сразу сообщить вам адрес сервисного центра, если таковой не указан в гарантийном талоне. Теперь вы имеете право потребовать от магазина заменить некачественную плиту на новую или расторгнуть договор и вернуть деньги. Если торговая фирма не признает ваши требования, подавайте иск в суд.

А аптекаря в списке нет

Почему фармацевты и другие аптечные работники не имеют права на пенсию за выслугу лет? Ведь в статье 81 Закона РФ «О государственных пенсиях» записано, что пенсия в связи с лечебной и иной работой по охране здоровья населения устанавливается при выслуге лет не менее 25 лет для сельской местности и поселков городского типа и не менее 30 лет в городах.

Е. УХОВ.

Дело в том, что статья 81 процитированного закона сформулирована настолько расплывчато, что без официального толкования применять ее нельзя. В самом деле, а какие конкретные работы нужно отно-

ситься к «иным», связанным с охраной здоровья? Поэтому еще в 1991 году тогдашний Совет Министров РСФСР утвердил «Список профессий и должностей работников здравоохранения и санитарно-эпидемиологических учреждений, лечебная и иная работа которых по охране здоровья населения дает право на пенсию за выслугу лет» (в дальнейшем в список внесены многочисленные изменения и дополнения правительством РФ). Сюда, в частности, включены врачи и средний медицинский персонал (независимо от наименования должности) лечебно-профилактических и санитарно-эпидемиологических учреждений всех форм собственности, а также врачи и средний медицинский персонал, занимающиеся индивидуальной трудовой деятельностью. Поскольку аптечные учреждения не относятся к лечебно-профилактическим, а по номенклатуре Министерства здравоохранения являются самостоятельными учреждениями здравоохранения, персонал аптек в этот перечень не попал и пенсию за выслугу лет получать не может. Конечно, желательно, чтобы правительство РФ подумало о расширении и дополнении списка от 1991 года в части аптечных работников, поскольку они действительно трудятся исключительно на ниве охраны здоровья населения.

«Труд».

ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

Увольнению подлежит в случае...

За период с января по июль 1999 года к дисциплинарной ответственности за прогулы без уважительных причин привлечены 177 работников ОАО «ММК», за появление на работе в нетрезвом состоянии — 114 работников.

Статья 127 Кодекса законов о труде РФ гласит: работники обязаны работать честно и добросовестно, соблюдать трудовую и технологическую дисциплину, требования по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации, повышать производительность труда, улучшать качество продукции, бережно относиться к имуществу предприятия, учреждения, организации.

За нарушение трудовой дисциплины администрация предприятия, учреждения, организации применяет дисциплинарные взыскания. Согласно судебной практике нарушением трудовой дисциплины является неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей: нарушение правил внутреннего распорядка, инструкций, положений, приказов администрации, технических правил и т.п.

Трудовой договор (контракт), заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор (контракт) до истечения срока его действия могут быть расторгнуты администрацией предприятия, учреждения, организации в случае систематического неисполнения работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором (контрактом) или правилами внутреннего трудового распорядка, если к ра-

ботнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания. К таким нарушениям, в частности, относятся:

— отсутствие работника без уважительных причин на работе в пределах трех часов в течение рабочего дня, а также нахождение без уважительных причин не на своем рабочем месте, а в помещении другого или того же цеха, отдела и т.п., либо на территории предприятия, учреждения, организации или объекта, где он должен выполнять трудовые функции, в том числе и более трех часов в течение рабочего дня;

— отказ работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда (ст. 103 КЗоТ РФ), так как в силу трудового договора работник обязан выполнять обусловленную работу с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка (ст. 15 КЗоТ РФ);

— отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования работников некоторых профессий, а также отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе.

Трудовой договор (контракт) может быть расторгнут по инициативе администрации в случае прогула работника (в том числе его отсутствия на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин. Увольнение по этому основанию может быть произведено в следующих случаях:

— оставление без уважительных причин работы лицом, заключившим

трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения администрации о расторжении договора, равно и до истечения двухнедельного срока предупреждения;

— оставление без уважительных причин работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный срок, до истечения срока договора;

— нахождение работника без уважительных причин более трех часов в течение рабочего дня вне территории предприятия, учреждения, организации либо вне территории объекта, где он в соответствии с трудовыми обязанностями должен выполнять порученную работу;

— самовольное использование дней отгулов, а также самовольный уход в основной или дополнительный отпуск. При этом необходимо учитывать, что не является прогулом использование работником дней отдыха в случае, когда администрация вопреки закону отказала в их предоставлении и время использования работником таких дней не зависело от усмотрения администрации (например, отказ работнику, являющемуся донором, в предоставлении в соответствии с ч. 2 ст. 114 КЗоТ РФ и ст. 9 Закона Российской Федерации «О донорстве крови и ее компонентов» дня отдыха непосредственно после каждого дня сдачи крови и ее компонентов).

Трудовой договор (контракт) может быть расторгнут по инициативе администрации в случае появления работника на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения. По этому основанию могут быть уволены работники, находившиеся в рабочее время в месте выполнения обязанностей в нетрез-

вом состоянии либо в состоянии наркотического или токсического опьянения. При этом не имеет значения, отстранялся ли работник от работы в связи с указанным состоянием.

Необходимо также учитывать, что увольнение по этим основаниям может последовать и тогда, когда работник в рабочее время находился в таком состоянии не на своем рабочем месте, но на территории предприятия, учреждения, организации либо объекта, где по поручению администрации должен выполнять трудовые функции.

Нетрезвое состояние работника либо наркотическое или токсическое опьянение могут быть подтверждены как медицинским заключением, так и другими видами доказательств.

Увольнение работника за систематическое нарушение трудовой дисциплины, прогул без уважительных причин, появление на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения является мерой дисциплинарного взыскания. Поэтому увольнение по указанным основаниям допускается не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске, и не позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии при проверке финансово-хозяйственной деятельности — не позднее двух лет со дня его совершения.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

О. КОСМИНИНА, начальник бюро правового управления ОАО «ММК».

КОММУНИКАЦИИ

