

**Профспілка трудящих
металургійної і гірничодобувної
промисловості України**

ПРОФСПІЛКА

№ 3' 2014

**Трудовое
законодательство
в вопросах и ответах**

Дніпропетровськ

**«ПРОФСПІЛКА»
№ 3(50)' 2014**

Свідоцтво про реєстрацію
№ 12929-1814 Р

Засновник і видавець:
Центральний комітет Профспілки
металургів і гірників України

Матеріали підготували:
Управління соціально-економічного, правового захисту
і трудових відносин ЦК ПМГУ,
Інформаційно-аналітичний центр ЦК ПМГУ

Адреса: Україна, м. Дніпропетровськ,
пл. Леніна, 1, 49000
Тел.: 791-17-74, 791-19-31
www.pmgd.dp.ua
infocentre@email.com.ua

Здано до друку 05.02.2014 р.

Друк: ПВТКП «ПАФ», ДП № 12
м. Дніпропетровськ
Наклад 500 прим. Зам. № 5

СОДЕРЖАНИЕ

Трудовой договор.....	4
Перевод перемещение на другую работу	8
Прекращение трудового договора.....	14
Рабочее время.....	34
Время отдыха	42
Трудовая дисциплина.....	55
Материальная ответственность работника.....	56
Труд женщин.....	59

Трудовой договор

Какие документы нужно предоставлять при поступлении на работу?

При приеме на работу предоставляются следующие документы: заявление, паспорт, идентификационный код и трудовая книжка (кроме тех случаев, когда на работу поступают впервые).

При приеме на работу, требующую специальных знаний, работник должен предоставить соответствующий документ о профессиональной подготовке или образовании (диплом, удостоверение, водительские права и пр.).

Запрещается требовать от лиц, поступающих на работу, сведения об их партийной и национальной принадлежности, происхождении, регистрации местожительства или пребывания и документы, представление которых не предусмотрено законодательством.

Что входит в обязанности работодателя при приеме работника на работу?

До начала работы работодатель обязан:

1) разъяснить работнику его права и обязанности и проинформировать под расписку об условиях труда, наличии на рабочем месте, где он будет работать, опасных и вредных производственных факторов, которые еще не устранены, и возможных последствиях их влияния на здоровье, его правах на льготы и компенсации за работу в таких условиях в соответствии с действующим законодательством и коллективным договором;

2) ознакомить работника с правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором;

3) определить работнику рабочее место, обеспечить его необходимыми для работы средствами;

4) проинструктировать работника по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной охране (ст. 29 КЗоТ Украины).

Работодатель не имеет права требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Как оформляется прием на работу?

Зачисление на работу, независимо от того заключается срочный или бессрочный трудовой договор, оформляется приказом

(распоряжением) по предприятию, который должен быть издан не позднее 5 дней с момента допуска работника к работе.

Изданием приказа процедура приема на работу не заканчивается. В соответствии с Инструкцией о порядке ведения трудовых книжек работников, утвержденной приказом Министерства труда Украины, Министерства юстиции Украины, Министерства социальной защиты населения Украины от 29.07.1993 г. №58 в недельный срок со дня поступления на работу в трудовую книжку вносится соответствующая запись о приеме на работу, с которой работник знакомится под расписку в личной карточке. Это дает работнику возможность проверить правильность оформления заключенного с ним трудового договора.

Что такое срочный трудовой договор?

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера последующей работы, или условий ее выполнения, или интересов работника и в других случаях, предусмотренных законодательством.

Срочными считаются трудовые договора, заключенные на определенный срок или на время выполнения определенной работы, то есть при заключении такого договора заранее определяется его продолжительность.

Лица, заключившие срочный трудовой договор не могут его расторгнуть по своему желанию до истечения указанного в договоре срока. Досрочное расторжение такого договора по требованию работника возможно лишь при наличии уважительных причин (в случае болезни или инвалидности, которые препятствуют выполнению работы по договору, нарушения собственником или уполномоченным им органом законодательства о труде, коллективного или трудового договора и в случаях, предусмотренных частью первой ст. 38 КЗоТ Украины).

По истечении срока договора действие его прекращается. Если после окончания срока трудового договора трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не требует их прекращения, действие этого договора считается продленным на неопределенный срок.

Трудовые договоры, которые были перезаключены один или несколько раз, за исключением случаев предусмотренных частью

второй ст. 23 КЗоТ Украины, считаются заключенными на неопределенный срок (ст. 39¹ КЗоТ Украины).

Для каких работников не может устанавливаться испытание при приеме на работу?

При заключении трудового договора, с целью проверки соответствия работника работе, на которую он принимается, по соглашению сторон может быть установлено условие об испытании. Это условие должно быть оговорено в приказе (распоряжении) о приеме на работу.

В период испытания на работников распространяется законодательство о труде.

Испытание не устанавливается при приеме на работу:

- лиц, не достигших восемнадцати лет;
- молодых рабочих после окончания профессиональных учебно-воспитательных заведений;
- молодых специалистов после окончания высших учебных заведений;
- лиц, уволенных в запас с военной или альтернативной (невоенной) службы;
- инвалидов, направленных на работу согласно рекомендации медико-социальной экспертизы.

Испытание не устанавливается также при приеме на работу в другую местность и при переводе на работу на другое предприятие, в учреждение, организацию, а также в других случаях предусмотренных законодательством (ст. 26 КЗоТ Украины).

Какой срок испытания при приеме на работу может устанавливаться и входит ли в этот срок время нахождения на больничном?

Согласно ст. 27 КЗоТ Украины срок испытания при приеме на работу, если иное не установлено законодательством Украины, не должен превышать трех месяцев, а для рабочих – одного месяца, в отдельных случаях, по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации может устанавливаться срок испытания до шести месяцев.

Если работник в период испытания отсутствовал на работе в связи с временной нетрудоспособностью или по другим уважительным причинам, срок испытания может быть продлен на соот-

ветствующее количество дней, в течение которых он отсутствовал, т.е. продление срока испытания может и не проводится. Если же работодатель решил продлить срок испытания – издается соответствующий приказ, с которым работник в обязательном порядке должен быть ознакомлен.

Какими нормативными актами регулируется работа по совместительству?

Можно ли работать по совместительству полный рабочий день, т.е. по 8 часов в день?

Порядок приема на работу по совместительству регулируется трудовым законодательством Украины.

Ст. 21 КЗоТ Украины дает право работнику реализовать свои способности к труду на одном или одновременно на нескольких предприятиях. Это позволяет работникам заключать договора о работе по совместительству.

Совместительством считается выполнение работником, кроме основной, другой регулярно оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время (это является основным условием и отличием работы по совместительству от совмещения) на том же или на другом предприятии.

Если по основному месту работы работник работает с 8.00 до 17.00, то по совместительству он может работать до 8.00 или после 17.00. Табели учета рабочего времени должны соответствовать графику работы.

Для работников, работающих на государственных предприятиях, работа по совместительству регулируется постановлением Кабинета Министров Украины от 3.04.1993 г. №245 и Положением об условиях работы по совместительству работников государственных предприятий, учреждений, организаций, утвержденным приказом Министерства труда, Министерства юстиции и Министерства финансов Украины от 28.06.1993 г. №43.

Согласно данному постановлению продолжительность работы по совместительству не может превышать четырех часов в рабочие дни и полного рабочего дня в выходные. Общая продолжительность работы по совместительству в течение месяца не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени.

Перевод, перемещение на другую работу

Имеет ли право работодатель согласно приказу по заводу заставлять работников убирать территорию предприятия?

Статья 31 КЗоТ Украины запрещает работодателю требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Перечень должностных обязанностей, заданий, прав, полномочий, ответственность, которые возлагаются на работника, предусматриваются должностной инструкцией. Таким образом, работодатель не может заставлять работника без его согласия выполнять работу, которая не относится к его функциональным обязанностям.

Может ли работодатель без согласия работника перевести его на другую работу?

В соответствии со ст. 32 КЗоТ Украины перевод на другую работу на том же предприятии, а также перевод на работу на другое предприятие или в другую местность, даже вместе с предприятием, учреждением, организацией, допускается только с согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных ст. 33 КЗоТ Украины и в других случаях, предусмотренных законодательством.

Может ли работодатель установить неполное рабочее время для всех работников цеха?

В соответствии со ст. 32 КЗоТ Украины в связи с изменениями в организации производства и труда допускается изменение существенных условий труда при продолжении работы по той же специальности, квалификации или должности.

Изменения в организации производства и труда – это действия работодателя, обусловленные внедрением новой техники, новых технологий, усовершенствованием структуры производства, режима рабочего времени, управленческой деятельности, которые направлены на повышение производительности труда, улучшение экономических и социальных показателей, предотвращение банкротства и массового увольнения работников в период временных остановок в работе, создание безопасных условий труда.

В постановлении Пленума Верховного Суда Украины от 6 ноября 1992 г. «О практике рассмотрения судами трудовых споров» разъясняется, что изменениями является рационализация рабочих

мест, внедрение новых форм организации труда, внедрение передовых методов, технологий и т.д.

Изменениями существенных условий труда считаются следующие изменения, проводимые по инициативе работодателя:

1) условий оплаты труда (систем, размеров);

2) льгот. Например, коллективным или трудовым договором могут быть предусмотрены различные льготы для работников:

– дополнительные оплачиваемые отпуска (кроме установленных законодательством);

– доплаты и надбавки;

– материальная помощь на оздоровление, в случае заключения брака и т.д.;

– питание за счет средств работодателя и т.д.;

3) режима работы – (установление или отмена): суммированного рабочего времени, работы сменами, деление рабочего дня на части; изменение времени начала и окончания работы; установление шестидневной рабочей недели вместо пятидневной и наоборот);

4) установления или отмены неполного рабочего времени;

5) совмещения профессий;

6) разрядов;

7) наименования должностей, должностных обязанностей. По мнению специалистов Минтруда в случае приведения наименования должности в соответствие с Классификатором профессий не происходит существенное изменение условий труда, поскольку в этом случае не изменяется содержание трудовой функции работника, и следовательно не требуется заблаговременное уведомление об этом.

Перечень указанный в ст. 32 КЗоТ Украины не является исчерпывающим. Существенными могут считаться и другие условия труда, в частности, необходимость заключения договора о материальной ответственности и др.

Изменение существенных условий труда возможно на основании приказа.

Работников, в отношении которых происходят такие изменения, работодатель письменно уведомляет не позже чем за два месяца до их введения. В случае несогласия работника продолжать работу в новых условиях труда, работник об этом указывает на данном уведомлении или в письменном заявлении об отказе продолжать работу.

Если прежние условия труда нельзя сохранить, а работник отказывается от продолжения работы в новых условиях, он увольняется на основании п. 6 ст. 36 КЗоТ Украины. Если же планируемые изменения не произошли, увольнение работника будет незаконным. Увольнение по данному основанию не является увольнением по инициативе работодателя, поэтому оно возможно во время нахождения работника в отпуске или на больничном.

В соответствии со ст. 44 КЗоТ Украины при увольнении работника по п. 6 ст. 36 КЗоТ Украины ему выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка, если коллективным договор не предусмотрен больший размер.

Если же в течение 60 календарных дней со дня ознакомления с уведомлением об изменении существенных условий труда работник не отказался от работы в новых условиях труда, считается, что он согласился с их изменениями.

Когда перемещение работника не считается переводом?

Не считается переводом на другую работу и не требует согласия работника перемещение его на другое рабочее место на том же предприятии в другое структурное подразделение, поручение работы на другом механизме или агрегате, если при этом не изменяются ни его трудовая функция по определенной профессии, должности, специальности или квалификации, ни размер заработной платы, ни льготы, преимущества и иные существенные условия труда, обусловленные при заключении трудового договора.

Если работа, на которую перемещается работник, не противопоказана ему по состоянию здоровья – такое перемещение обязательно для работника.

Требуется ли согласие работника на временный перевод на другую работу?

Да, требуется, если временная работа не обусловлена трудовым договором. Из этого правила есть исключение. В соответствии со ст. 33 КЗоТ Украины работодатель имеет право перевести работника сроком до одного месяца на другую работу, не обусловленную трудовым договором, без его согласия, если она не противопоказана работнику по состоянию здоровья, только для предотвращения или ликвидации последствий стихийного бедствия, эпидемий, эпизоотий, производственных аварий, а также других обстоятельств, кото-

рые ставят или могут поставить под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия людей, с оплатой труда за выполненную работу, но не ниже среднего заработка по предыдущей работе.

Но даже в этих случаях, запрещается временный перевод на другую работу беременных женщин, женщин, имеющих ребенка-инвалида или ребенка в возрасте до шести лет, а также лиц в возрасте до восемнадцати лет без их согласия.

На какой срок допускается перевод в случае простоя?

Согласно ст. 34 КЗоТ Украины простой — это приостановление работы, вызванное отсутствием организационных или технических условий, необходимых для выполнения работы, неотвратимой силой или другими обстоятельствами.

В случае простоя работники могут быть переведены с их согласия с учетом специальности и квалификации на другую работу на том же предприятии, в учреждении, организации на все время простоя или на другое предприятие, в учреждение, организацию, но в той же местности на срок до одного месяца.

Как оплачивается время простоя?

Согласно ст. 113 КЗоТ Украины время простоя не по вине работника оплачивается из расчета не ниже двух третей тарифной ставки установленного работнику разряда (оклада).

Законодательством не предусмотрено, где должны находиться работники во время простоев, — на рабочих местах или вне пределов предприятия. Решая этот вопрос, работодатель и профком могут зафиксировать эти нормы в коллективном договоре. То есть коллективным договором предприятия может быть установлен более высокий уровень оплаты времени простоя предприятия, чем предусмотрено законодательством. Так, п. 3.7.1 Отраслевого соглашения ГМК Украины на 2011-2012 годы предусмотрена оплата вынужденных простоев, имеющих место не по вине работника, в размере 100% тарифной ставки установленного работнику разряда (оклада), если он в это время находится на рабочем месте.

Кроме того Правилами внутреннего трудового распорядка определяются права и обязанности работников и администрации, время начала и окончания работы, обязанности администрации организовать учет явки на работу и уход с работы и т.д.

То есть вопросы необходимости присутствия или отсутствия на работе работников в случае простоя могут быть урегулированы Правилами внутреннего трудового распорядка предприятия.

В соответствии со ст. 34 КЗоТ Украины в случае простоя возможен перевод работника с его согласия с учетом специальности и квалификации на другую работу на все время простоя на том же предприятии и на срок до одного месяца – на другое предприятие, находящееся в той же местности.

Отказ работника от перевода на другую работу не может быть основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности или лишения премии полностью или частично.

Вместе с тем, перевод работника на другую работу, не обусловленную трудовым договором, с согласия работника возможен и без учета специальности и квалификации (ч. 1 ст. 33 КЗоТ Украины). В таком случае оплата труда производится в соответствии с выполненной работой, но не ниже среднего заработка по предыдущей работе.

Решение работодателя о переводе на другую работу оформляется приказом по предприятию, в котором обязательно указываются: причины перевода; место перевода; срок перевода и размер оплаты труда.

В каких случаях производится перевод на более легкую работу по состоянию здоровья?

Работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении более легкой работы, работодатель обязан перевести, с их согласия, на такую работу в соответствии с медицинским заключением временно или без ограничения сроком (ст. 170 КЗоТ Украины).

Беременным женщинам на основе медицинского заключения снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо они переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе (ст. 178 КЗоТ Украины).

До решения вопроса о предоставлении беременной женщине другой более легкой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни.

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, в случае невозможности выполнения прежней работы, переводятся на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста трех лет.

Необходимость перевода работника на другую более легкую работу, ее характер и продолжительность перевода устанавливается по заключению ВКК (указывается срок временного перевода в связи с болезнью) или МСЭК (о необходимости постоянного перевода в связи с длительной или стойкой потерей трудоспособности, в том числе инвалидностью).

Работодатель должен предлагать работнику такую работу, которая бы соответствовала медзаключению.

Как оплачивается труд работников, переведенных на более легкую работу по состоянию здоровья?

В соответствии со ст. 170 КЗоТ Украины при переводе по состоянию здоровья на более легкую нижеоплачиваемую работу за работниками сохраняется предыдущий средний заработок в течение двух недель со дня перевода, а в случаях, предусмотренных законодательством Украины, предыдущий средний заработок сохраняется на все время выполнения нижеоплачиваемой работы или выплачивается помощь по временной нетрудоспособности.

При переводе работников по ст. 170 КЗоТ Украины (сохранение заработка в течение двух недель) и по ст. 178 КЗоТ Украины (беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет), среднемесячный заработок исчисляется исходя из выплат за последние два календарные месяца, предшествующие переводу (пп. «г» и «д» п. 1 Порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Кабинета Министров Украины от 8 февраля 1995 г. №100).

При временном переводе на более легкую нижеоплачиваемую работу в связи с временной потерей трудоспособности вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания средняя заработная плата исчисляется исходя из выплат за последние шесть календарных месяцев (п. 1 Порядка исчисления средней заработной платы (дохода, денежного обеспечения) для расчета выплат по общеобязательному государственному социальному страхованию, утвержденного постановлением Кабинета Министров от 26 сентября 2001 г. №1266).

Прекращение трудового договора

На каких основаниях может быть прекращен трудовой договор?

Перечень общих оснований прекращения трудового договора установлен ст.36 КЗоТ Украины. Такими основаниями являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) окончание срока срочного трудового договора, кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не выдвинула требование об их прекращении;
- 3) призыв или поступление работника на военную службу, направление на альтернативную (невоенную) службу;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работника (ст.ст. 38, 39 КЗоТ Украины), по инициативе работодателя (ст.ст. 40, 41 КЗоТ Украины) или по требованию профсоюзного или другого уполномоченного на представительство трудовым коллективом органа (ст. 45 КЗоТ Украины);
- 5) перевод работника с его согласия на другое предприятие, в учреждение, организацию или переход на выборную должность;
- 6) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с предприятием, учреждением, организацией, а также отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда;
- 7) вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден (кроме случаев освобождения от отбывания наказания с испытанием) к лишению свободы или к другому наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы;
- 7¹) вступления в законную силу судебного решения, согласно которому работник привлечен к ответственности за коррупционное правонарушение, связанное с нарушением ограничений, предусмотренных Законом Украины «О принципах предотвращения и противодействия коррупции»;
- 8) основания, предусмотренные контрактом.

В каких случаях трудовой договор прекращается по соглашению сторон?

Соглашение сторон – это обоюдное желание работника и работодателя прекратить трудовые отношения.

Увольнение по соглашению сторон может применяться при расторжении срочных трудовых договоров, когда у сторон нет осно-

ваний для досрочного прекращения трудового договора предусмотренного ст. 39 КЗоТ Украины.

Кроме того, если есть взаимное желание сторон, по этому основанию можно расторгнуть любой трудовой договор, как срочный так и бессрочный.

Прекращение трудового договора по соглашению сторон не предусматривает необходимости предупреждения об увольнении ни от работника, ни от работодателя, поскольку день увольнения определяется сторонами по взаимному согласию.

Может ли работник, подавший заявление об увольнении по собственному желанию, до истечения срока предупреждения отозвать свое заявление?

Работник, предупредивший работодателя об увольнении по собственному желанию, вправе отозвать свое заявление до истечения срока предупреждения, т.е. до окончания двухнедельного срока, установленного ст. 38 КЗоТ Украины. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен другой работник, которому в соответствии с законодательством не может быть отказано в заключении трудового договора, например, лицо приглашенное на работу в порядке перевода с другого предприятия.

Во избежание недоразумений, заявление об отзыве своего заявления об увольнении следует подавать в двух экземплярах, один из которых с отметкой о регистрации остается у работника. В случае если работодатель отказывается принимать такое заявление, следует направить его по почте с уведомлением.

Может ли работник уволиться по собственному желанию до окончания двухнедельного срока предупреждения?

Когда желание уволиться с работы по собственному желанию по уважительным причинам обусловлено невозможностью для работника продолжать работу (зачисление в учебное заведение, переезд в другую местность, уход на пенсию и др.) работодатель обязан уволить работника в срок, о котором он просит.

Подав заявление об увольнении по собственному желанию, работник заболел. Должен ли он после выхода на работу отработать дни нахождения на больничном?

Отрабатывать дни нахождения на больничном не нужно.

Более того, увольнение по ст. 38 КЗоТ Украины допускается и во время болезни работника. В случае временной нетрудоспособности работника увольняют в срок, указанный в заявлении, а больничный лист подлежит оплате полностью до восстановления трудоспособности.

Какие причины считаются уважительными при увольнении с работы по собственному желанию?

Уважительными считаются следующие причины: перевод мужа или жены на работу в другую местность, переезд к месту жительства мужа или жены; болезнь, препятствующая продолжению работы или проживанию в данной местности (согласно медицинскому заключению); необходимость ухода за больными членами семьи (при наличии медицинского заключения) или инвалидами 1 группы; избрание на должности, замещаемые по конкурсу; зачисление в высшее, среднее специальное или иное учебное заведение, в аспирантуру, клиническую ординатуру; увольнение по собственному желанию инвалидов, пенсионеров по возрасту, беременных женщин, матерей, имеющих детей до шести лет и т.д.

У работника, 25 ноября заканчивается срок срочного трудового договора. Можно ли уволить работника в этот день, если с 20 ноября он находится на больничном?

Частью второй ст. 23 КЗоТ Украины предусмотрено, что срочный трудовой договор заключается, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, или условий ее выполнения, или интересов работника и в других случаях, предусмотренных законодательством.

В соответствии с ч. 1 ст. 36 КЗоТ Украины одним из оснований прекращения трудового договора является окончание срока (п. 2 и 3 ст. 23 КЗоТ Украины) и заявление работника в данном случае не требуется.

Работник должен быть уволен в последний день срочного трудового договора.

Если в этот день работник не уволен, увольнение его на следующий день незаконно. Согласно ст. 39¹ КЗоТ Украины если по окончании срока трудового договора трудовые отношения продол-

жаются и ни одна из сторон не требует их прекращения, действие договора будет считаться продленным на неопределенный срок и дальнейшее увольнение работника будет возможно только на общих основаниях, а не в связи с окончанием срока трудового договора.

Правило о запрещении увольнения работников по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности не относится к прекращению срочного трудового договора по окончании его срока.

В данном случае работник увольняется 25 ноября, а больничный лист оплачивается, поскольку временная нетрудоспособность наступила в период работы (работник был застрахованным лицом).

Могут ли работника, достигшего пенсионного возраста уволить с работы? Администрация предприятия настаивает на том, чтобы я написал заявление об увольнении в связи с уходом на пенсию.

Если Вы хотите продолжать работу после назначения пенсии, то не пишите заявление на увольнение. Работодатель по своей инициативе не может уволить Вас с работы по причине достижения пенсионного возраста, так как это не предусмотрено действующим законодательством.

Согласно ст. 43 Конституции Украины каждый имеет право на труд, что включает возможность зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно избирает или на который свободно соглашается.

Закон Украины «Об основных принципах социальной защиты ветеранов труда и других граждан преклонного возраста в Украине» запрещает отказывать в приеме на работу и увольнять работников по инициативе работодателя по причине достижения пенсионного возраста.

Кроме того, в соответствии с международными нормами регулирования труда, увольнение работника по возрастному признаку признано дискриминацией в сфере труда.

В какой день должны уволить работника, предупредившего об увольнении по собственному желанию, если последний день срока приходится на субботу?

Если последний день срока предупреждения об увольнении приходится на праздничный, выходной или нерабочий день, днем

окончания срока, т.е. днем увольнения будет ближайший по графику за ним рабочий день, он считается рабочим и подлежит оплате.

В каких случаях работодатель может по своей инициативе уволить работника?

Работодатель вправе уволить работника по своей инициативе только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

Статья 40 КЗоТ Украины предусматривает следующие основания для увольнения работника по инициативе работодателя:

1) изменения в организации производства и труда, в том числе ликвидация, реорганизация, банкротство или перепрофилирование предприятия, учреждения, организации, сокращение численности или штата работников;

2) выявленное несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе в результате недостаточной квалификации или состояния здоровья, которые препятствуют продолжению данной работы, а также в случае отказа в предоставлении допуска к государственной тайне или отмены допуска к государственной тайне, если выполнение возложенных на него обязанностей требует доступа к государственной тайне;

3) систематическое невыполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания;

4) прогул (в том числе отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин;

5) неявка на работу в течение более четырех месяцев подряд в результате временной нетрудоспособности, не учитывая отпуска по беременности и родам, если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании. За работниками, утратившими трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности;

6) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

7) появление на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения;

8) совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) имущества собственника, установленного приговором суда, вступившим в законную силу, или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания или применение мер общественного воздействия.

Кроме этого, некоторые категории работников могут быть уволены в случаях:

1) одноразового грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем предприятия, учреждения, организации всех форм собственности (филиала, представительства, отделения и другого обособленного подразделения), его заместителями, главным бухгалтером предприятия, учреждения, организации всех форм собственности, его заместителями, а также служебными лицами органов доходов и сборов, которым присвоены специальные звания, и служебными лицами центральных органов исполнительной власти, которые реализуют государственную политику в сферах государственного финансового контроля и контроля за ценами;

2) виновных действий руководителя предприятия, в результате чего заработная плата выплачивалась несвоевременно или в размерах ниже установленного законом размера минимальной заработной платы;

3) виновных действий работника, непосредственно обслуживающего денежные, товарные или культурные ценности, если эти действия дают основания к утрате доверия к нему со стороны собственника или уполномоченного им органа;

4) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, не совместимого с продолжением данной работы;

5) пребывание вопреки требованиям Закона Украины «О принципах предотвращения и противодействия коррупции» в непосредственном подчинении у близкого человека.

Изменился собственник предприятия, всех работников предприятия предупредили об увольнении. Законно ли это?

Подлежат ли увольнению работники предприятия (структурного подразделения предприятия) в случае его реорганизации, преобразования предприятия из одного в другое?

Какая запись вносится в трудовую книжку при переименовании предприятия?

Изменение подчиненности предприятия не прекращает действия трудового договора.

В соответствии с частью третьей ст. 36 КЗоТ Украины в случае изменения собственника предприятия, а также в случае реорганизации предприятия (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования, последнее касается и приватизации предприятия) действие трудового договора продолжается, то есть в перечисленных случаях увольнение работников не должно проводиться. Увольнение работника по инициативе работодателя в таких случаях возможно только при сокращении численности или штата работников.

Согласно п.2.15 Инструкции о порядке ведения трудовых книжек работников, утвержденной приказом Министерства труда, Министерства юстиции и Министерства социальной защиты населения Украины от 29.07.1993г. №58 при переименовании предприятия в трудовую книжку вносится запись: «Предприятие *такое-то* с *такого-то* числа переименовано на *такое-то*», аналогичная запись производится при реорганизации предприятия, изменении правовой формы и т.д.

Какой порядок увольнения работников по сокращению численности или штатов работников предприятия?

Возможность увольнения работников по инициативе работодателя при изменении в организации производства и труда, в том числе ликвидации, реорганизации или перепрофилировании предприятия, сокращении численности или штата работников предусмотрена п. 1 ст. 40 КЗоТ Украины.

За три месяца до проведения мероприятий по ликвидации, реорганизации или перепрофилировании предприятия, влекущих за собой сокращение численности работающих, ухудшение условий труда работодатель обязан провести консультации с профсоюзным комитетом о мерах по предотвращению увольнений или сведению их количества к минимуму. Хотя право определять численность или штат работников принадлежит работодателю и профсоюзный комитет не может запретить ему увольнять работников по этому основанию, он может вносить предложения о переносе сроков или о временном прекращении или отмене мер, связанных с массовым увольнением работников.

Увольнение по сокращению штатов производится следующим образом:

– работники письменно предупреждаются о предстоящем увольнении не позже чем за два месяца (из срока предупреждения не исключается время нахождения в отпуске и временной нетрудоспособности);

– одновременно с предупреждением об увольнении, работнику предлагается другая работа на предприятии при наличии вакантных рабочих мест. Увольнение допускается, если нет возможности перевести работника на другую работу или в случае отказа работника от перевода на другую работу на этом же предприятии;

– работодатель информирует государственную службу занятости о планируемом увольнении работников с указанием их профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда.

По просьбе работника он может быть уволен с работы до истечения двух месячного срока предупреждения о предстоящем увольнении. Причем работник (по его просьбе) может быть уволен как по сокращению штатов – п. 1 ст. 40 КЗоТ Украины, так и по другим основаниям: по соглашению сторон – п. 1 ст. 36 КЗоТ; по переводу – п. 5 ст. 36 КЗоТ Украины; по собственному желанию – ст. 38 КЗоТ Украины).

При увольнении обязательно учитывается преимущественное право на оставление на работе. Вопрос о преимуществе рассматривается в том случае, если сокращается должность, которая является не единственной на предприятии.

Преимущество на оставление на работе имеют работники с более высокой квалификацией и производительностью труда. При этом учитываются образование, квалификационные разряды (классы, категории, ранги), временное выполнение обязанностей более квалифицированного работника, повышение квалификации, опыт работы, выполнение норм выработки, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, дисциплинированность работника, наличие или отсутствие вознаграждений, поощрений и дисциплинарных взысканий и пр.

При проведении увольнений работодатель может провести перестановку работников и перевести более квалифицированного работника, должность которого сокращается, на другую должность, уволив с нее менее квалифицированного работника.

Увольнение работников – членов профсоюза по инициативе работодателя, в том числе и по пункту 1 статьи 40 КЗоТ Украины допускается только по предварительному согласию профсоюзного

комитета. Работодатель может расторгнуть трудовой договор не позже чем через месяц со дня получения согласия от профкома.

При увольнении работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от производственной работы, кроме соблюдения общего порядка увольнения, требуется согласие данного органа, а также вышестоящего органа этого профсоюза.

Даже при соблюдении всех выше перечисленных условий работодатель по собственной инициативе не может уволить с работы беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (до шести лет – при уходе за ребенком по медицинскому заключению), одиноких матерей при наличии ребенка в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида, кроме случаев полной ликвидации предприятия, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством.

Работникам, уволенным по сокращению штатов (п. 1 ст. 40 КЗоТ Украины), выплачивается выходное пособие в размере среднемесячного заработка (ст. 44 КЗоТ Украины).

Работник, уволенный по этому основанию в течение года, имеет преимущественное право на заключение трудового договора с работодателем, который вновь набирает работников для работы.

Кто имеет преимущество на оставление на работе?

Согласно ст. 42 КЗоТ Украины при равных условиях производительности труда и квалификации предпочтение отдается:

- семейным – при наличии двух и более иждивенцев;
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам с продолжительным непрерывным стажем работы на данном предприятии;
- учащимся в высших и средних учебных заведениях без отрыва от производства;
- инвалидам войны, участникам боевых действий;
- авторам изобретений и рационализаторских предложений;
- работникам, получившим трудовое или профессиональное заболевание на предприятии;
- депортированным из Украины, в течение пяти лет, со времени возвращения в Украину;
- работникам, из числа бывших военнослужащих срочной службы и лиц, проходивших альтернативную (невоенную) службу, – в течение двух лет со дня увольнения со службы.

Преимущество в оставлении на работе может предоставляться и другим категориям работников, если это предусмотрено законодательством Украины.

В частности, такое преимущество предоставляется лицам, имеющим трудовые заслуги перед Родиной (п. 20 ст. 9 Закона Украины «Об основных принципах социальной защиты ветеранов труда и других граждан преклонного возраста в Украине»), гражданам 1-2 категории пострадавших в результате аварии на ЧАЭС (п. 7 ст. 20, ст. 21, ст. 22 Закона «О статусе и социальной защите граждан, пострадавших в результате Чернобыльской катастрофы»).

Каков порядок увольнения работника вследствие обнаружившегося несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья?

Пункт 2 ст. 40 КЗоТ Украины предусматривает возможность увольнения в связи с выявленным несоответствием работника выполняемой работе или должности, которую он занимает, из-за недостаточной квалификации или состояния здоровья, которые препятствуют продолжению данной работы.

Основанием для расторжения трудового договора является именно выявленное несоответствие, которое может выражаться в некачественном выполнении работы, ненадлежащем исполнении трудовых обязанностей по причинам недостаточной квалификации или состояния здоровья.

Выявленное несоответствие работника должно подтверждаться соответствующими документами, например, заключением ВТЭК, если работнику установлена инвалидность или медицинским заключением о несоответствии должности (работе) по состоянию здоровья, выданным по результатам медицинского осмотра.

Вместе с тем, нужно учесть, что сам факт установления работнику инвалидности не является основанием для расторжения трудового договора по п. 2 ст. 40 КЗоТ Украины. В данном случае увольнение возможно в случае, когда по заключению ВТЭК состояние здоровья работника не позволяет ему выполнять профессиональные обязанности, угрожает здоровью и безопасности труда других работников или же продолжение работы угрожает ухудшению здоровья самого работника.

При увольнении работника по п. 2 ст. 40 КЗоТ Украины следует учесть, что несоответствие выполняемой работе или должности

было выявлено в процессе выполнения работником работы, и оно препятствует ее продолжению.

Несоответствие работника выполняемой работе вследствие отсутствия необходимой квалификации доказывает работодатель, так как он является инициатором увольнения работника по данному основанию.

На неудовлетворительное выполнение трудовых обязанностей могут указывать, в частности, невыполнение норм выработки, систематическое изготовление бракованной продукции, невозможность освоения новой техники, несвоевременное выполнение порученной работы.

Прежде чем уволить работника по данному основанию, работодатель должен предложить работнику другую работу согласно медицинскому заключению или требующую меньшей квалификации.

В случае отказа работника от перевода на другую должность или работу, или от профессионального обучения за счет средств работодателя работодатель имеет право уволить работника в соответствии с п. 2 ст. 40 КЗоТ Украины.

При каких условиях возможно увольнение работника за систематическое неисполнение трудовых обязанностей?

Увольнение по п. 3 ст. 40 КЗоТ Украины правомерно лишь при одновременном наличии следующих условий: работник допустил противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей или правил внутреннего трудового распорядка; неисполнение трудовых обязанностей носило систематический характер; к работнику уже применялись ранее дисциплинарные или общественные взыскания, но они не дали должных результатов и на момент увольнения не сняты.

Под систематическим неисполнением понимается повторное нарушение трудовой дисциплины, когда работник, имея дисциплинарное или общественное взыскание за нарушение трудовой дисциплины вновь, ее нарушает. При этом не учитываются те взыскания, которые были в установленном порядке погашены давностью (по истечении года), сняты, отменены, а также те, которые не были своевременно доведены до сведения работника.

При увольнении по этому основанию требуется, чтобы неисполнение трудовых обязанностей имело место без уважительных причин (например, не может быть уволен работник по этому основа-

нию, если он допустил неисполнение трудовых обязанностей из-за отсутствия необходимых знаний, опыта).

В приказе об увольнении работодатель должен указать, какие именно проступки совершил работник, имел ли он за них взыскания и когда.

Что такое прогул? Можно ли уволить за прогул без уважительных причин?

Прогулом является: отсутствие работника на работе не только в течение всего рабочего дня, но и более трех часов непрерывно или суммарно в течение рабочего дня без уважительных причин (например, оставление работы лицом, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения работодателя об увольнении, а также оставление работы без согласия работодателя до истечения двух недельного срока предупреждения; самовольное использование отгулов; уход в ежегодный отпуск без его надлежащего оформления).

Прогулом является невыход на работу, а не уклонение от работы, которая непосредственно не связана с трудовыми обязанностями работника. Так, не является прогулом неявка на общественные мероприятия, а также отказ работника приступить к работе, на которую он был переведен с нарушением трудового законодательства; отказ от выполнения работы, которая противопоказана ему по состоянию здоровья или не обусловлена трудовым договором; невыход на работу после завершения предупредительного срока при увольнении по инициативе работника. Также нельзя признать прогулом самовольный уход в учебный отпуск, если работник подал заявление, приложил к нему вызов учебного заведения, а работодатель незаконно отказал в предоставлении отпуска. Не считается прогулом отсутствие работника на рабочем месте, если он находится на территории предприятия.

Уволить работника за отсутствие на работе по уважительным причинам нельзя. И хотя законодательство о труде не содержит перечня причин, которые считаются уважительными, в каждом конкретном случае работодатель решает самостоятельно, была та или иная причина уважительной. Обычно уважительными причинами признаются: болезнь, явка по вызову в правоохранительные органы и иные, не зависящие от работника, обстоятельства, препятствующие ему явиться на работу.

Судебная практика уважительными признает также следующие причины: болезнь работника, даже при отсутствии больничного листа о временной нетрудоспособности; опоздания на работу из-за аварий или простоя транспорта; оказание помощи лицам, пострадавшим от несчастных случаев; болезни членов семьи, что помешало работнику своевременно прибыть на работу.

Увольнение за совершение прогула является дисциплинарным взысканием и должно осуществляться с соблюдением правил, установленных для применения дисциплинарных взысканий (ст.ст. 147, 148, 149 КЗоТ Украины).

Любое нарушение трудовой дисциплины может повлечь не более одного дисциплинарного взыскания. То есть, нельзя сначала вынести работнику выговор, а затем уволить его за прогул.

Работник получил травму позвоночника. Срок лечения определен врачами 6 месяцев. Может ли работодатель уволить работника по причине его длительного отсутствия на работе из-за временной нетрудоспособности?

Пункт 5 ст. 40 КЗоТ Украины дает работодателю право уволить работника в случае его неявки на работу более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности, если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы при определенном заболевании.

Например, Законом Украины «О защите населения от инфекционных болезней» установлено, что лицам заболевшим туберкулезом выдается больничный лист на срок до 10 месяцев. На протяжении этого срока за ними сохраняется место работы.

За работниками, утратившими трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности.

Основанием для увольнения является неявка на работу на протяжении указанного срока. Выход на работу хотя бы на один день прерывает этот срок, и в дальнейшем он должен исчисляться снова. Периоды неявки на работу вследствие временной нетрудоспособности продолжительностью менее четырех месяцев суммироваться не могут.

Увольнение по этому основанию возможно только в период болезни. После выхода на работу увольнение недопустимо, хотя

бы до этого временная нетрудоспособность и длилась свыше установленного срока.

Какой порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя?

Увольнение по инициативе работодателя (кроме случаев ликвидации предприятия, увольнения по пунктам 6, 8 ст. 40 и пунктам 1, 1^а ст. 41 КЗоТ Украины) не допускается без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации, членом которой является работник.

Профком проверяет: законны ли основания увольнения, целесообразно ли расторжение трудового договора, приняты ли меры к переводу работника на другую работу, учтено ли преимущественное право на оставление на работе и т.д. Профком должен в пятнадцатидневный срок рассмотреть обоснованное письменное представление работодателя о расторжении трудового договора с работником и уведомить работодателя о принятом решении в письменной форме в трехдневный срок после его принятия. В случае пропуска этого срока считается, что профком дал согласие на расторжение трудового договора.

Решение профкома об отказе в предоставлении согласия на увольнение работника должно быть обоснованным. Если в решении нет обоснования отказа в предоставлении согласия на расторжение трудового договора, работодатель имеет право уволить работника без согласия профкома.

Работодатель вправе уволить работника по своей инициативе не позднее одного месяца со дня получения согласия профкома.

Увольнение работника по инициативе работодателя не допускается в период его временной нетрудоспособности (кроме увольнения по п. 5 ст. 40 КЗоТ Украины – отсутствие на работе в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности), а также в период пребывания работника в отпуске. Это правило не распространяется на случай полной ликвидации предприятия, учреждения, организации.

Не допускается также увольнение по инициативе работодателя беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (до шести лет — если ребенок нуждается в уходе), одиноких матерей при наличии ребенка в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида, кроме случаев, когда предприятие

полностью ликвидируется, тогда допускается увольнение с обязательным трудоустройством.

Увольнение в случаях:

- изменений в организации производства и труда, (кроме увольнения в случае ликвидации предприятия);

- выявленного несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе в результате недостаточной квалификации или состояния здоровья, которые препятствуют продолжению данной работы, а также в случае отказа в предоставлении допуска к государственной тайне или отмены допуска к государственной тайне, если выполнение возложенных на него обязанностей требует доступа к государственной тайне;

- восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу.

Допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

В каких случаях допускаются исключения из общего правила, дающие основание для расторжения трудового договора по инициативе администрации без согласия профкома?

В соответствии со ст. 43¹ КЗоТ Украины увольнение работника по инициативе работодателя без согласия профкома допускается в случаях:

- ликвидации предприятия, учреждения, организации;
- неудовлетворительного результата испытания, обусловленного при приеме на работу;

- увольнения с совмещаемой работы в связи с приемом на работу другого работника, не являющегося совместителем, а также в связи с ограничениями на работу по совместительству, предусмотренными законодательством;

- восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

- увольнения работника, не являющегося членом первичной профсоюзной организации, действующей на предприятии, в учреждении, организации;

- увольнения с предприятия, учреждения, организации, где нет первичной профсоюзной организации;

- увольнения руководителя предприятия, учреждения, организации (филиала, представительства, отделения и другого обособленного подразделения), его заместителей, главного бухгалтера

предприятия, учреждения, организации, его заместителей, а также служебных лиц органов доходов и сборов, которым присвоены специальные звания, и служебных лиц центральных органов исполнительной власти, которые реализуют государственную политику в сферах государственного финансового контроля и контроля за ценами; руководящих работников, которые избираются, утверждаются или назначаются на должности государственными органами, органами местного самоуправления, а также общественными организациями и другими объединениями граждан;

– увольнения работника, совершившего по месту работы хищение (в том числе мелкое) имущества собственника, установленное приговором суда, вступившим в законную силу, или постановлением органа, к компетенции которого относится наложение административного взыскания или применение мер общественного воздействия.

Законодательством могут быть предусмотрены и иные случаи расторжения трудового договора по инициативе работодателя без согласия соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации.

Обязательно ли присутствие работника на заседании профкома при рассмотрении вопроса о его увольнении?

Представление об увольнении должно рассматриваться профкомом в присутствии работника, на которого оно внесено.

Профком должен своевременно известить работника о времени и месте проведения заседания.

Рассмотрение представления в случае отсутствия работника допускается только по его письменному заявлению. По желанию работника от его имени может выступать другое лицо, в том числе адвокат. Если работник или его представитель не явился на заседание, рассмотрение заявления откладывается до следующего заседания в пределах пятнадцатидневного срока. В случае повторной неявки работника (его представителя) без уважительных причин представление может рассматриваться в его отсутствии.

В каких случаях заседание профкома правомочно?

Согласно п. 3.21. Устава ПМГУ заседание профкома считается правомочным, если в нем участвует более половины избранных членов профкома.

Для принятия постановления необходимо, чтобы за него проголосовало более половины членов профкома, присутствующих на заседании. При равенстве голосов постановление считается непринятым.

В какие сроки увольняющемуся работнику выдается трудовая книжка и расчет?

Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением), в котором должны быть указаны основания прекращения трудового договора и дата увольнения работника. Днем увольнения считается последний день работы.

В день увольнения работодатель обязан выдать работнику, надлежащим образом оформленную, трудовую книжку и произвести с ним расчет.

Если по каким-либо причинам работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. О начисленных суммах, причитающихся работнику при увольнении работодатель должен письменно уведомить работника перед их выплатой.

В случае спора о размере сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель во всяком случае должен в день увольнения выплатить не оспариваемую работником сумму.

В случае увольнения работника по инициативе работодателя, он обязан также в день увольнения выдать работнику копию приказа об увольнении с работы. В других случаях увольнения копия приказа выдается по требованию работника. Также по требованию работника работодатель обязан выдать справку о работе работника на данном предприятии с указанием специальности, квалификации, должности, времени работы и размера заработной платы.

Какие последствия не выдачи работодателем трудовой книжки в день увольнения работника? Могут ли задержать выдачу трудовой книжки, мотивируя тем, что не сдан обходной лист?

Согласно ст. 47 КЗоТ Украины работодатель обязан в день увольнения выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет.

Отсутствие обходного листа, а также не передача дел и прочее не являются основанием для задержки в выдаче трудовой книжки.

В соответствии с п. 4.1 Инструкции о порядке ведения трудовых книжек работников, утвержденной приказом Министерства труда, Министерства юстиции, Министерства социальной защиты Украины от 29.07.1993 г. №58 за задержку в выдаче трудовой книжки по вине работодателя работнику выплачивается средний заработок за все время задержки.

Днем увольнения в таком случае считается день выдачи трудовой книжки. О новом дне увольнения издается приказ и вносится запись в трудовую книжку работника. Ранее внесенная запись о дне увольнения считается недействительной в порядке, установленном этой Инструкцией.

В каких случаях при увольнении работнику выдается выходное пособие?

Работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднемесячного заработка в случаях увольнения по причине:

- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с предприятием, а также отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда (п. 6 ст. 36 КЗоТ Украины);

- изменений в организации производства и труда, в том числе ликвидации, реорганизации, банкротства или перепрофилирования предприятия, сокращения численности или штата работников (п. 1 ст. 40 КЗоТ Украины);

- выявленного несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации или состояния здоровья, препятствующих продолжению данной работы, а также в случае отказа в предоставлении допуска к государственной тайне или отмены допуска к государственной тайне, если выполнение возложенных на работника обязанностей требует доступа к государственной тайне (п. 2 ст. 40 КЗоТ Украины);

- восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 6 ст. 40 КЗоТ Украины).

В размере двух минимальных заработных плат – в случае призыва или поступления на военную службу, направления на альтернативную (невоенную) службу (п. 3 ст. 36 КЗоТ Украины).

Выплата пособия в размере, предусмотренном коллективным договором, но не менее трехмесячного среднего заработка производится в случае, если причиной расторжения трудового договора по требованию работника явилось нарушение работодателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора (ст.ст. 38, 39 КЗоТ Украины).

Коллективным договором предприятия могут устанавливаться высшие размеры выходного пособия, а также другие случаи его выплаты.

Среднемесячный заработок для определения суммы выходного пособия исчисляются в соответствии с Порядком исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Кабинета Министров Украины от 8 февраля 1995 г. №100.

Если работник был неправомерно уволен и при этом были нарушены его права (не вовремя выдана трудовая книжка, не произведены выплаты, например, выходное пособие и др.). В какие сроки необходимо обратиться в суд для восстановления своих прав?

В ст. 233 КЗоТ Украины предусмотрены сроки обращения в суд по разрешению трудовых споров: работник может обратиться с заявлением о разрешении трудового спора непосредственно в суд в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по делам об увольнении – в месячный срок со дня вручения копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки; в случае нарушения законодательства об оплате труда работник имеет право обратиться в суд с иском о взыскании заработной платы без ограничения каким-либо сроком.

В связи с неоднозначным применением судами этой нормы Кодекса Конституционный Суд Украины 22 февраля 2012 года №4-рп/2012 вынес решение, согласно которому для обращения работника в суд с заявлением о разрешении трудового спора по взысканию среднего заработка за все время задержки по день фактического расчета при увольнении и о возмещении причиненного при этом морального вреда установлен трехмесячный срок, начало которого начинается со дня, когда уволенный работник узнал или должен был узнать о том, что работодатель, по вине которого произошла задержка выплаты всех принадлежащих при увольнении сумм, фактически с ним рассчитался.

В следующем своем решении от 15.10.2013 г. №8-рп/2013 Конституционный Суд разъяснил, что не ограничивается сроком исковой давности обращение работника в суд с иском об удержании заработной платы, которая ему принадлежит, т. е. всех выплат на которые имеет право работник согласно условий трудового договора, соответствующих государственных гарантий, установленных законодательством, в частности, и за время простоя не по вине работника, независимо от того начислены ли работодателем эти выплаты.

В решении Конституционного Суда от 15.10.2013 г. №9-рп/2013 дано разъяснение, что работник имеет право обратиться в суд с иском об удержании сумм индексации заработной платы и компенсации потери части зарплаты в связи с нарушением сроков ее выплаты также без ограничения срока независимо от того, были ли эти суммы начислены.

Можно ли получить дубликат трудовой книжки при ее утере и как восстановить стаж работы?

Если после увольнения работник потерял трудовую книжку, он должен немедленно заявить об этом по последнему месту работы.

Не позднее 15 дней после подачи заявления, а в случае осложнений – в другие сроки, работнику выдается новая трудовая книжка с надписью «Дубликат» в правом верхнем углу первой страницы.

Дубликат заполняется по общим правилам заполнения трудовой книжки, в него заносятся все записи о работе, награждениях и поощрениях на основании ранее выданных приказов (распоряжений).

Если работник до трудоустройства на предприятие, выдающее дубликат трудовой книжки, работал, нужно собрать документы (справки о работе, приказы и пр.) с предыдущих мест работы.

При заполнении дубликата трудовой книжки в раздел «Ведомости о работе» сначала вносится запись об общем стаже работы работника до трудоустройства на это предприятие, которая подтверждается документами.

Общий стаж работы записывается суммарно, то есть указывается общее количество лет, месяцев, дней работы без уточнения, на каком предприятии, в какие периоды и на каких должностях работал в прошлом работник. После этого общий стаж, подтвержденный документами, записывается по отдельным периодам работы.

Кто должен исправить в трудовой книжке неточную запись?

Исправление записи о характере работы, наименовании должности, причине увольнения и т.д. производится только администрацией того предприятия, где сделана неправильная запись и только на основании оригинала соответствующего приказа (распоряжения). Если приказ (распоряжение) утерян, исправление делается на основании других архивных документов (личная карточка, расчетная ведомость и т.д.).

Свидетельские показания не могут служить основанием для исправления внесенных ранее записей.

Если предприятие, сделавшее неправильную или неточную запись, ликвидировано, соответствующую запись делает правопреемник, при его отсутствии – вышестоящий орган, которому подчинялось ликвидированное предприятие, а в случае его отсутствия – облархив, госархив.

Рабочее время

В каких случаях работника могут привлечь к работе в выходной день?

Трудовое законодательство запрещает работу в выходные дни. Работа в выходной разрешается только с согласия профкома и лишь в исключительных случаях, предусмотренных ст. 71 КЗоТ Украины, например:

- для предотвращения или ликвидации последствий стихийного бедствия, эпидемий, эпизоотий, производственных аварий и немедленного устранения их последствий;

- для предотвращения несчастных случаев, которые ставят или могут поставить под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия людей, гибель или порчу имущества;

- для выполнения неотложных, заранее не предусмотренных работ, от выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа предприятия или его подразделений;

- при необходимости выполнения погрузо-разгрузочных работ с целью недопущения простоя подвижного состава или скопления грузов в пунктах отправления и назначения.

Привлечение работников к работе в выходные дни осуществляется по письменному приказу (распоряжению) работодателя.

Как компенсируется работа в праздничные и нерабочие дни, а также в выходной день?

Согласно ст. 107 КЗоТ Украины работа в праздничный и нерабочий день оплачивается в двойном размере:

- 1) сдельщикам – по двойным сдельным расценкам;
- 2) работникам, работа которых оплачивается по часовым или дневным ставкам, – в размере двойной часовой или дневной ставки;
- 3) работникам, получающим месячный оклад, в размере одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в такой день проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа проводилась сверх месячной нормы.

При подсчете (месячной нормы) нормального количества рабочих часов исключаются дни, которые по графику или порядку работы приходятся на время, в течение которого работник в соответствии с законодательством был освобожден от исполнения своих трудовых обязанностей (отпуск, исполнение государственных или общественных обязанностей, временная нетрудоспособность и т.п.).

Оплата в указанном размере проводится за фактически отработанные часы в такие дни.

По желанию работника за работу в праздничный (нерабочий день) ему может быть предоставлен другой день отдыха дополнительно к двойной оплате.

Компенсация или замена повышенной оплаты за работу в праздничный (нерабочий день) предоставлением другого дня отдыха законодательством не предусмотрена, в отличие от компенсации за работу в выходной.

Работа в выходной день может компенсироваться, с согласия сторон, предоставлением другого дня отдыха или в денежной форме в двойном размере, так же как и за работу в праздничный день.

Конкретный способ компенсации за работу в выходной (оплата в двойном размере или выходной день) определяется по соглашению между работником и работодателем, и указывается в приказе (распоряжении).

По желанию работника, отгул за работу в выходной, может быть предоставлен сразу же после работы, а может быть приурочен к отпуску, все зависит от договоренности сторон.

Согласно ст. 7 Закона Украины «О коллективных договорах и соглашениях» в коллективном договоре устанавливаются взаимные обязанности сторон по регулированию производственных, трудовых и социально-экономических отношений, в частности, режима работы, продолжительности рабочего времени и отдыха. Поэтому порядок компенсации за работу в выходные дни можно определять в коллективном договоре предприятия.

Вправе ли работодатель привлекать работников к сверхурочным работам?

Работник обязан выполнять свою работу в пределах установленного времени. Если работодатель привлек его к работе свыше установленной нормы рабочего времени, то, согласно требованиям законодательства о труде (ст. 106 КЗоТ Украины), он должен оплатить это время в повышенном размере. Международными актами, Конституцией и законами Украины каждому работнику гарантировано право на отдых, которое заключается, в частности, в ограничении законодательством продолжительности рабочего времени (рабочего дня и недели) и установлении ежегодных оплачиваемых отпусков. Таким образом, государство гарантирует, что привлечение работников к работе свыше установленных границ продолжительности рабочего времени допускается только в отдельных случаях и с соблюдением предусмотренного трудовым законодательством порядка.

Ст. 62 КЗоТ Украины содержит определение сверхурочной работы: сверхурочной считается работа свыше установленной продолжительности рабочего дня. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, а уже в трудовом договоре стороны конкретизируют норму рабочего времени (график работы) работника. Вместе с тем для некоторых категорий работников законодательство о труде устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени (ст. 51 КЗоТ Украины). Кроме того, по соглашению между работником и работодателем может устанавливаться неполное рабочее время.

Для привлечения работника к сверхурочным работам работодатель обязан получить разрешение профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации предприятия.

Работодатель может применять сверхурочные работы только в следующих исключительных случаях:

1) при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также предотвращения общественного или стихийного бедствия, производственной аварии и немедленного устранения их последствий;

2) при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи — для устранения случайных или неожиданных обстоятельств, которые нарушают правильное их функционирование;

3) при необходимости закончить начатую работу, которая вследствие непредвиденных обстоятельств или случайной задержки по техническим условиям производства не могла быть закончена в нормальное рабочее время, если прекращение ее может повлечь за собой порчу или гибель государственного или общественного имущества, а также в случае необходимости неотложного ремонта машин, станков и другого оборудования, если неисправность их вызывает прекращение работ значительного числа трудящихся;

4) при необходимости выполнения погрузочно-разгрузочных работ в целях недопущения или устранения простоя подвижного состава или скопления грузов в пунктах отправления и назначения;

5) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва; в этих случаях собственник или уполномоченный им орган обязан немедленно принять меры к замене сменщика другим работником.

Если работник отказывается от сверхурочных работ в перечисленных выше случаях — это является дисциплинарным проступком, за который он может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

Во всех остальных случаях работник имеет право отказаться от сверхурочных работ.

Следует отметить, что при привлечении работников к сверхурочным работам работодатель, кроме ведения учета сверхурочных работ каждого работника, обязан придерживаться требований ст. 65 КЗоТ Украины о том, что продолжительность сверхурочных работ не должна превышать для каждого работника 4 часов на протяжении двух дней подряд и 120 часов в год.

Какие категории работников не могут привлекаться к сверхурочным работам?

Не могут привлекаться к сверхурочным работам:

- беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- лица моложе восемнадцати лет;
- работники, которые учатся в общеобразовательных школах и профессионально-технических училищах без отрыва от производства, в дни занятий;
- отцы, опекуны, воспитывающие детей в возрасте до трех лет без матери (родителей), в том числе в случае длительного пребывания матери в лечебном учреждении.

Могут привлекаться к сверхурочным работам, но только с их согласия:

- женщины, имеющие детей в возрасте от трех до четырнадцати лет или ребенка-инвалида, а также отцы, воспитывающие ребенка в указанном возрасте без матери или имеющие ребенка-инвалида, а также опекуны (попечители);
- инвалиды при условии, что это не противоречит медицинским рекомендациям, данным такому работнику;
- лица, достигшие пенсионного возраста, а также лица, которым до достижения пенсионного возраста осталось не более полутора лет, если нет противопоказаний по состоянию их здоровья.

Что такое суммированный учет рабочего времени? В каких случаях он применяется?

В соответствии со ст. 61 КЗоТ Украины на непрерывно действующих предприятиях, в учреждениях, организациях, а также в отдельных производствах, цехах, участках, отделениях и на некоторых видах работ, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации предприятия введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов (ст.ст. 50, 51 КЗоТ Украины).

Введение суммированного учета рабочего времени оформляется приказом по предприятию, согласованному с профсоюзным комитетом. Учетный период устанавливается в коллективном дого-

воре предприятия и может измеряться месяцем, кварталом, полугодием или годом.

При суммированном учете рабочего времени норма рабочего времени за учетный период определяется по календарю из расчета пятидневной (шестидневной) рабочей недели, восьмичасового (семичасового) рабочего дня (или соответствующего сокращенного рабочего дня) с учетом сокращенного рабочего времени накануне праздничных и нерабочих дней – на 1 час.

Установленная графиком ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени может колебаться в течение учетного периода, но общая сумма часов работы за учетный период должна быть равна норме рабочего времени в учетном периоде.

При определении нормального числа рабочих часов учетного периода исключаются часы, которые по графику приходятся на время, в течение которого работник, в соответствии с законодательством, был освобожден от выполнения трудовых обязанностей (отпуск, выполнение государственных или общественных обязанностей, временная нетрудоспособность и т.п.).

Превышение фактически отработанных часов сверх нормального рабочего времени за установленный учетный период квалифицируется как сверхурочные часы и оплачивается в конце учетного периода в двойном размере.

Может ли работодатель установить 12 часовую рабочую смену?

Законодательного акта, дающего право устанавливать 12-ти часовую рабочую смену нет.

Согласно п. 4 Методических рекомендаций по применению суммированного учета рабочего времени, утвержденных приказом Министерства труда Украины от 19.04.2006 г. №138, исходя из производственных нужд, работодатель по согласованию с профкомом или в коллективном договоре может устанавливать с учетом характера и условий труда продолжительность работы в течение дня при суммированном учете рабочего времени до 12-ти часов на смену. Не рекомендуется устанавливать увеличенную продолжительность рабочего дня на работах с вредными и тяжелыми условиями труда.

Институт медицины труда в письме от 27.05.2003 г. №11/392 указывает, что графики с 12-ти часовыми сменами могут быть привлекательными как для работающих, так и для работодателей, поскольку при их использовании больше времени отводится

на отдых между сменами по сравнению с 8-ми часовыми графиками. Вместе с тем, устанавливать увеличенную продолжительность рабочего дня работникам не рекомендуется, поскольку такая продолжительность работы приводит к значительному напряжению организма и, как следствие, к быстрому развитию усталости. Поэтому более длинная смена может иметь негативные последствия для трудоспособности и состояния здоровья работающих. Особенно это касается тех случаев, когда график предусматривает работу, как в дневных, так и в ночных сменах.

Режим работы, продолжительность рабочего времени (смен) и времени отдыха устанавливается в правилах внутреннего трудового распорядка или в коллективном договоре предприятия с соблюдением норм действующего законодательства и отраслевого соглашения.

Если работник отработал в выходной (праздничный) день 2-3 часа, как предоставлять ему отгул: в соответствии с отработанным временем или полностью рабочий день?

Согласно ст. 71 КЗоТ Украины работа у выходные дни запрещается. Привлечение работника к работе в эти дни допускается только с разрешения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации предприятия и только в исключительных случаях, предусмотренных в части второй данной статьи КЗоТ.

В соответствии со ст. 72 КЗоТ Украины работа в выходной день может компенсироваться с согласия сторон предоставлением другого дня отдыха или в денежной форме в двойном размере.

Часть 3 ст. 107 КЗоТ Украины также предусматривает по желанию работника за работу в праздничный (нерабочий день) предоставление другого дня отдыха.

В ст.ст. 72, 107 КЗоТ Украины речь идет о предоставлении другого дня отдыха, а не времени отдыха или часов отдыха, поэтому предоставляется другой полный день отдыха, а оплачиваются часы работы.

Вместе с тем, нужно отличать работу в выходной и дежурство в выходной. Согласно постановлению Секретариата ВЦСПС от 2 апреля 1954 года «О дежурствах на предприятиях и в учреждениях» дежурства в выходные и праздничные дни компенсируются предоставлением в течение ближайших 10 дней отгулов той же продолжительности, что и дежурство.

Для благоприятного празднования новогодних и майских праздников, предприятие переносит рабочие дни согласно рекомендации Кабинета Министров Украины, как в таком случае предоставляются дни отпуска работникам?

Перенос рабочих дней изменяет график и режим работы предприятия. Согласно ст. 32 КЗоТ Украины изменение режима работы является изменением существенных условий труда и об этом следует предупреждать работников за два месяца до их введения.

Предоставление отпусков и выход на работу из отпуска осуществляется по измененному графику работы.

Например, предприятие в январе 2014 г. переносит 2 января на 11 января, 3 – на 25 января и 6 января на 8 февраля 2014 г.

Работник, который находился в отпуске с 9 декабря по 8 января 2014 г. будет работать по установленному на предприятии графику работы 11, 25 января и 8 февраля 2014 г. несмотря на то, что 2, 3 и 6 января находился в отпуске.

За 1, 2, 6 января работнику будут начислены отпускные, а за 11, 25 января и 8 февраля он получит заработную плату.

Нахожусь в отпуске по уходу за ребенком до трех лет. Скоро ребенку исполнится два с половиной года, и я хочу выйти на работу, но так чтобы работать по 4–5 часов в день. Может ли работодатель отказать мне в данной просьбе? Будет ли мне выплачиваться пособие по уходу за ребенком, если я буду работать?

Работа в режиме неполного рабочего времени регулируется ст. 56 КЗоТ Украины.

Частью первой этой статьи предусмотрено, что по соглашению между работником и работодателем может устанавливаться как при приеме на работу, так и спустя некоторое время неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. По просьбе беременной женщины, женщины, имеющей ребенка в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида, в том числе находящегося под ее попечительством, или осуществляющей уход за больным членом семьи, согласно медицинскому заключению, работодатель обязан установить ей неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

В случае установления неполного рабочего времени оплата труда осуществляется пропорционально отработанному времени, а

работа на таких условиях не влечет за собой никаких ограничений трудовых прав (в том числе права на ежегодный отпуск).

Женщина, которая осуществляет уход за ребенком до достижения им трехлетнего возраста, в период соответствующего отпуска имеет право работать на условиях неполного рабочего времени. При этом за ней сохраняется право на получение пособия по уходу за ребенком в период этого отпуска (ст. 179 КЗоТ Украины, ст. 18 Закона Украины «Об отпусках»).

Согласно части седьмой ст. 14 Закона Украины «О государственной помощи семьям с детьми» матерям, которые в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста работают на условиях неполного рабочего времени, что подтверждается справкой с места работы, пособие по уходу за ребенком выплачивается в полном размере.

Поэтому работодатель не может отказать женщине, которая в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста желает выйти на работу на условиях неполного рабочего времени, и обязан установить ей такую продолжительность рабочего дня, о которой она просит.

Установление неполного рабочего времени оформляется путем подачи работницей соответствующего заявления и изданием работодателем приказа об установлении ей неполного рабочего времени в период отпуска по уходу за ребенком.

Время отдыха

Предоставляются ли работникам внутрисменные перерывы и в каких случаях?

Часть четвертая ст. 66 КЗоТ Украины обязывает работодателя предоставлять работникам возможность употребления пищи в течение рабочего времени на тех работах, где по условиям производства установить перерыв невозможно. Перечень таких работ, порядок и место приема пищи устанавливаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации предприятия.

Время перерыва в работе, обусловленное технологическими факторами или физиологическими потребностями, относится к времени внутрисменного отдыха и личных потребностей, которые являются составной частью рабочего времени. Оплата труда

работников в этом случае проводится за все фактически отработанное по графику время.

Ст. 7 Закона Украины «Об охране труда» определено, что работники, занятые на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, имеют право на оплачиваемые перерывы санитарно-оздоровительного назначения.

Правила об условиях труда грузчиков при погрузочно-разгрузочных работах, утвержденные НКП СССР 20.09.1931 г. предусматривают, кроме обеденного перерыва, специальные перерывы для отдыха которые входят в рабочее время. Продолжительность и порядок предоставления таких перерывов определяются правилами внутреннего трудового распорядка.

Согласно ст. 168 КЗоТ Украины работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых неотопляемых помещениях, грузчикам и некоторым категориям работников в случаях, предусмотренных законодательством, предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Работодатель обязан оборудовать помещение для обогрева и отдыха работников.

Нормативные величины оптимальных и допустимых показателей микроклимата производственных помещений регулируются Санитарными нормами микроклимата в производственных помещениях ДСН 3.3.6.042-99, утвержденными постановлением государственного врача Украины от 1.12.1999 г. №42.

Количество и продолжительность перерывов определяет работодатель по согласованию с профкомом в правилах внутреннего трудового распорядка или в коллективном договоре.

С какого числа начинается период, дающий право на ежегодный отпуск:

- если предприятие было переименовано;
- если женщина находилась в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста?

Согласно ст. 6 Закона Украины «Об отпусках» ежегодный отпуск предоставляется работникам за отработанный рабочий год, который начинается со дня заключения трудового договора.

Переименование предприятия не влияет на трудовые отношения с работниками, они продолжают работы на тех же рабочих местах и в тех же условиях, поэтому и дата начала рабочего года остается прежней (дата поступления на работу).

Время нахождения в отпусках, в том числе по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста, без сохранения заработной платы также не изменяет дату начала рабочего года для предоставления ежегодного отпуска.

В каких случаях ежегодный отпуск предоставляется в удобное для работника время?

Ежегодные отпуска по желанию работника предоставляются до наступления шестимесячного срока непрерывной работы в первый год работы на предприятии полной продолжительности в удобное для работника время:

- женщинам – перед отпуском в связи с беременностью и родами или после него;
- женщинам, которые имеют двух и более детей в возрасте до 15 лет или ребенка-инвалида;
- инвалидам;
- лицам в возрасте до восемнадцати лет;
- родителям воспитателям детских домов семейного типа;
- в других случаях, предусмотренных законодательством, коллективным или трудовым договором.

Ежегодные отпуска по желанию работника предоставляются до наступления шестимесячного срока непрерывной работы в первый год работы на предприятии полной продолжительности:

- мужчинам, жены которых находятся в отпуске в связи с беременностью и родами;
- лицам, уволенным после прохождения срочной воинской или альтернативной (невоинской) службы, если после увольнения со службы они были приняты на работу в течение трех месяцев, не учитывая времени переезда к месту проживания;
- совместителям – одновременно с отпуском по основному месту работы;
- работникам, которые успешно занимаются в учебных заведениях и желают присоединить отпуск ко времени сдачи экзаменов, зачетов, написания дипломных, курсовых, лабораторных и других работ, предусмотренных учебной программой;
- работникам, которые не использовали по предыдущему месту работы полностью или частично ежегодный основной отпуск и не получили за него денежную компенсацию;
- работникам, которые имеют путевку (курсовку) для санаторно-курортного (амбулаторно-курортного) лечения.

Ежегодные отпуска по желанию работника предоставляются в удобное время:

- одинокой матери (отцу), воспитывающему ребенка без отца (матери); опекунам, попечителям или другим одиноким лицам, которые фактически воспитывают одного или более детей в возрасте до 15 лет при отсутствии родителей;

- ветеранам труда и лицам, которые имеют особые заслуги перед Родиной;

- ветеранам войны, лицам, имеющим особые заслуги перед Родиной, а также лицам, на которых распространяется действие Закона Украины «О статусе ветеранов войны, гарантии их социальной защиты».

Какая продолжительность ежегодного основного отпуска устанавливается работникам металлургической промышленности? Учитывается ли при этом непрерывный стаж работы на предприятии, а также суммируется ли стаж работы в угольной и металлургической промышленности?

Предоставляется ли данный отпуск работникам, которые работают на металлургическом предприятии, а трудовой договор заключали с кадровым агентством или другой организацией, предоставляющей работников для работы на металлургических предприятиях?

В соответствии со ст. 6 Закона Украины «Об отпусках» ежегодный основной отпуск предоставляется работникам продолжительностью не менее 24 календарных дней за отработанный рабочий год, который исчисляется со дня заключения трудового договора.

Частью второй данной статьи предусмотрено, что промышленно-производственному персоналу угольной, сланцевой, металлургической, электроэнергетической промышленности, а также занятому на открытых горных работах, на работах на поверхности шахт, разрезов, карьеров и рудников, на строительно-монтажных работах в шахтном строительстве, на транспортировке и обогащении полезных ископаемых, предоставляется ежегодный основной отпуск продолжительностью 24 календарных дня с увеличением за каждые два отработанных года на 2 календарных дня, но не более 28 календарных дней.

Увеличение ежегодного отпуска на 2 календарных дня не обуславливается непрерывной работой в одной и той же отрасли промышленности, а также пребыванием в трудовых отношениях с

одним и тем же предприятием. Поэтому время работы в отраслях указанных в части второй ст. 6 Закона «Об отпусках» суммируется.

Работники, которые находятся в трудовых отношениях с субъектом хозяйствования, нанимающим работников для дальнейшего выполнения ими работы в Украине у другого работодателя (ст. 39 Закона Украины «О занятости»), а выполняют работу на предприятии металлургической отрасли, имеют право на отпуск увеличенной продолжительности согласно части второй ст. 6 Закона Украины «Об отпусках».

Инвалид третьей группы более 4 лет работает на металлургическом предприятии и относится к промышленно-производственному персоналу. Какой продолжительности отпуск ему положен: 28 дней или 30 (26+4)?

Статьей 75 КЗоТ Украины установлено минимальную продолжительность ежегодного основного отпуска 24 календарных дня.

Некоторым категориям работников Законом Украины от 15.11.96 г. №504/96-ВР «Об отпусках» установлена большая продолжительность ежегодного основного отпуска, учитывая при этом специфические особенности трудовой деятельности, определенные условия труда, состояние здоровья работника, его возраст и другие обстоятельства.

Например, в соответствии с частью второй ст. 6 Закона «Об отпусках» промышленно-производственному персоналу угольной, сланцевой, металлургической, электроэнергетической промышленности предоставляется ежегодный основной отпуск продолжительностью 24 календарных дня с увеличением за каждые два отработанных года на 2 календарных дня, но не более 28 календарных дней.

Инвалиды 3 группы имеют право на предоставление ежегодного основного отпуска продолжительностью 26 календарных дней.

Если работник имеет право на ежегодный отпуск по двум основаниям, по его выбору, предоставляется отпуск по одному из оснований, поскольку отпуск предусмотренный частью второй ст. 6 Закона Украины «Об отпусках» является основным, а не дополнительным, он не суммируется с другим ежегодным основным отпуском.

В данном случае работнику – инвалиду третьей группы выгоднее взять ежегодный отпуск, как работающему в металлургической отрасли – продолжительностью 28 календарных дней.

Можно ли поделить отпуск на две части?

Деление ежегодного отпуска на части допускается по просьбе работника при условии, что основная непрерывная часть отпуска будет не менее 14 календарных дней.

Законодательство предусматривает возможность деления отпуска на части, но работодатель не обязан это делать, учитывая производственные обстоятельства, он может разрешить работнику использовать отпуск по частям, может предложить свои условия деления отпуска или не поделить его вообще. Работодатель не может сам выступать инициатором деления отпуска работника на части.

Неиспользованная часть ежегодного отпуска должна быть предоставлена работнику, до конца рабочего года, но не позднее 12 месяцев после окончания рабочего года, за который предоставляется отпуск.

Может ли работодатель отозвать работника из отпуска, и в каких случаях?

Отзыв из ежегодного отпуска допускается с согласия работника только для предотвращения стихийного бедствия, производственной аварии или немедленного устранения их последствий, для предотвращения несчастных случаев, простоя, гибели или порчи имущества предприятия.

При отзыве из отпуска одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

В случае отзыва работника из отпуска сумма отпускных за неиспользованную часть отпуска не удерживается, а учитывается при определении зарплаты за отработанное время.

В каких случаях отпуск переносится на другой период?

Перенос ежегодного отпуска на другой период возможен как по инициативе работодателя, так и по просьбе работника.

По инициативе работодателя ежегодный отпуск может быть перенесен на другой период, если:

- имеется письменное согласие работника на перенос отпуска;
- вопрос о переносе отпуска согласован с профкомом;
- предоставление отпуска может негативно сказаться на нормальной работе предприятия;
- часть отпуска продолжительностью 24 календарных дней работник использует в текущем рабочем году, но не позже 12 месяцев по окончании рабочего года за который предоставляется отпуск.

Переноситься или продлеваться могут только ежегодные отпуска и дополнительный социальный отпуск работникам, имеющим детей, остальные виды отпусков, например, отпуск без сохранения заработной платы, учебный отпуск, «чернобыльский» отпуск продлению и переносу не подлежат.

В случае переноса ежегодного отпуска новый срок его предоставления устанавливается по согласованию между работником и работодателем.

Если причины, которые обусловили перенос отпуска на другой период, наступили во время его использования, неиспользованная часть отпуска предоставляется по окончании действия причин, его прервавших или по соглашению сторон переносится на другой период.

Согласно ст. 11 Закона Украины «Об отпусках» ежегодный отпуск по требованию работника переносится на другой период или продлевается в случаях:

- нарушения работодателем письменного уведомления о времени предоставления отпуска;
- несвоевременной выплаты работнику заработной платы за время ежегодного отпуска;
- на день начала отпуска наступила временная нетрудоспособность работника и ему выдан больничный лист;
- исполнения работником государственных или общественных обязанностей, если по законодательству он подлежит освобождению на этот период от основной работы с сохранением заработной платы;
- наступления срока отпуска по беременности и родам;
- совпадения ежегодного отпуска с учебным отпуском.

Перенос отпуска на другой период или продолжение отпуска в связи с временной нетрудоспособностью или по другим уважительным причинам оформляется приказом руководителя предприятия на основании заявления работника, к которому прилагается больничный лист. Работник не вправе самостоятельно решать вопрос переноса или продления отпуска.

Может ли ежегодный отпуск переноситься (не предоставляться) в течение двух лет подряд?

Запрещается не предоставление ежегодных отпусков полной продолжительности в течение двух лет подряд, а также не предоставление их в течение рабочего года лицам в возрасте до 18 лет

и работникам, которые имеют право на ежегодные дополнительные отпуска за работу во вредных и тяжелых условиях или с особым характером труда (ст. 11 Закона Украины «Об отпусках»).

Неиспользованная часть ежегодного отпуска должна быть предоставлена, работнику, как правило, до конца рабочего года, но не позднее 12 месяцев после окончания рабочего года, за который предоставляется отпуск.

Поэтому не предоставление работнику отпуска за несколько предыдущих лет является грубым нарушением трудового законодательства.

Может ли работодатель отправить работника на месяц в отпуск без оплаты?

Работодатель не имеет права по своей инициативе отправлять работников в отпуска без сохранения заработной платы.

В каких случаях работодатель обязан предоставить работнику (по его заявлению) отпуск без сохранения заработной платы, и какой продолжительности?

Согласно ст. 25 Закона Украины «Об отпусках» отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику (по его желанию) в обязательном порядке:

- матери или отцу, воспитывающему детей без матери (в том числе в случае продолжительного пребывания матери в лечебном учреждении), который имеет 2-х и более детей в возрасте до 15 лет или ребенка-инвалида, – продолжительностью до 14 календарных дней ежегодно;

- мужу, жена которого находится в послеродовом отпуске, – до 14 календарных дней;

- матери или другим лицам, указанным в части третьей ст. 18 и части второй ст. 19 этого Закона, в случае если ребенок требует домашнего ухода, – продолжительностью, определенной в медицинском заключении, но не более чем до достижения ребенком 6-ти летнего возраста, а в случае если ребенок болен сахарным диабетом I типа (инсулинозависимый), – не более чем до достижения ребенком 16 летнего возраста;

- матери или другому лицу, указанному в ч. 3 ст. 18 этого закона, по уходу за ребенком до 14 лет на период объявления карантина на соответствующей территории;

– ветеранам войны, лицам, имеющим особые заслуги перед Родиной, и лицам, на которых распространяется действие Закона Украины «О статусе ветеранов войны, гарантии их социальной защиты», – до 14 календарных дней ежегодно;

– лицам, имеющим особые трудовые заслуги перед Родиной, – до 21 календарного дня ежегодно;

– пенсионерам по возрасту и инвалидам III группы, – до 30 календарных дней ежегодно;

– инвалидам I и II групп, – до 60 календарных дней ежегодно;

– лицам, вступающим в брак, – до 10 календарных дней;

– работникам в случае смерти родных по крови или по браку: мужа (жены), родителей (отчима, мачехи), ребенка (пасынка, падчерицы), братьев, сестер, – до 7 календарных дней без учета времени, необходимого для проезда к месту погребения и назад;

– работникам в случае смерти других родных, – до 3 календарных дней;

– работникам по уходу за больным родным по крови или по браку, который по заключению медицинского учреждения требует постоянного постороннего ухода, – продолжительностью, определенной в медицинском заключении, но не более 30 календарных дней;

– работникам для завершения санаторно-курортного лечения, – продолжительностью, определенной в медицинском заключении;

– работникам, допущенным к вступительным экзаменам в высшие учебные заведения, – 15 календарных дней без учета времени, необходимого для проезда к местонахождению учебного заведения и назад;

– работникам, допущенным к сдаче вступительных экзаменов в аспирантуру с отрывом или без отрыва от производства, а также работникам, которые учатся без отрыва от производства в аспирантуре и успешно выполняют индивидуальный план подготовки, – продолжительностью, необходимой для проезда к местонахождению высшего учебного заведения или учреждения науки и назад;

– совместителям, – на срок до окончания отпуска по основному месту работы;

– ветеранам труда, – до 14 календарных дней ежегодно;

– работникам, которые не использовали по предыдущему месту работы ежегодный основной и дополнительные отпуска полностью или частично и получили за них денежную компенса-

цию, – продолжительностью до 24 календарных дней в первый год работы на данном предприятии до наступления шестимесячного срока непрерывной работы;

– работникам, дети которых в возрасте до 18 лет поступают в учебные заведения, – до 12 календарных дней, без учета времени необходимого для проезда к местонахождению учебного заведения и назад. При наличии двух или более детей предоставляется отдельно для сопровождения каждого ребенка.

Ежегодный отпуск, какой продолжительности предоставляется работнику, если он принят на работу 1 сентября 2012 г., а 16 апреля 2013 г. ему установлена 3 группа инвалидности?

Согласно ст. 6 Закона Украины «Об отпусках» ежегодный основной отпуск предоставляется работникам продолжительностью не менее 24 календарных дней за отработанный рабочий год, который исчисляется со дня заключения трудового договора.

Инвалидам 3 группы продолжительность отпуска составляет 26 календарных дней.

Если в течение рабочего года, за который предоставляется ежегодный основной отпуск, изменилась его продолжительность, общая продолжительность данного отпуска исчисляется пропорционально отработанному времени работы в каждом из этих периодов.

В данном случае, за период с 1 сентября 2012 г. продолжительность отпуска исчисляется исходя из расчета 24 календарных дней, а с 16 апреля 2013 г. по 31 августа 2013 г. – из расчета 26 календарных дней.

Рабочий год, за который предоставляется отпуск, начинается с 1 сентября 2012 г. и заканчивается 31 августа 2013 г.

Количество дней ежегодного отпуска, которые приходятся на один календарный день без учета праздничных и нерабочих в целом за год:

– 24 календарных дня : $(365 - 10) = 24 : 355 = 0,06761$ календарных дня;

– 26 календарных дня: $355 = 0,073239$ календарных дня.

Полученный результат умножаем на количество календарных дней (без учета праздничных и нерабочих), отработанных работником за каждый период:

– с 1 сентября 2012 г. по 15 апреля 2013 г. – $224 \times 0,06761 = 15$ календарных дней;

– с 16 апреля 2013 г. по 31 августа 2013 г. – $131 \times 0,073239 = 10$ календарных дней.

Всего работнику предоставляется 25 календарных дней ежегодного основного отпуска за отработанный рабочий год с 1 сентября 2012 г. по 31 августа 2013 г.

Можно ли взять отпуск без содержания по семейным обстоятельствам на 20 календарных дней?

По семейным обстоятельствам и по другим причинам работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы на срок, обусловленный соглашением сторон между работником и работодателем, но не более чем на 15 календарных дней в год (ст. 26 Закона Украины «Об отпусках»). Предоставление неоплачиваемых отпусков на более длительный период является грубым нарушением трудового законодательства, за которое работодатель несет ответственность в соответствии с законом.

Основанием для предоставления отпуска без сохранения заработной платы является заявление работника, с указанием причины по которой он берет такой отпуск.

Нахожусь в отпуске по уходу за ребенком до трех лет и учусь на 5 курсе университета. Могу ли я взять учебный отпуск для сдачи госэкзаменов?

Работники, которые находясь в отпуске по уходу за ребенком, продолжают учебу в высших учебных заведениях без отрыва от производства имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск в связи с учебой.

Основанием для предоставления учебного отпуска является заявление и справка-вызов на сессию из учебного заведения. Перед учебным отпуском женщина не обязана выходить на работу и обрабатывать определенный период.

На основании заявления работницы, оформляется приказ о прерывании отпуска по уходу за ребенком и предоставлении учебного отпуска. В этом случае выплата пособия по уходу за ребенком прекращается, работодатель должен в течение 5 календарных дней после издания приказа уведомить об этом орган труда и социальной защиты, который назначил пособие.

После окончания учебного отпуска снова оформляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. При этом

отпуск по уходу за ребенком не продлевается на количество дней нахождения в учебном отпуске.

Копия приказа о предоставлении женщине отпуска по уходу за ребенком направляется в орган соцзащиты, для возобновления выплаты пособия по уходу за ребенком.

Кроме того, на период нахождения Вас в учебном отпуске, отпуск по уходу за ребенком может оформить по месту своей работы отец, бабушка или другой родственник, который будет ухаживать за ребенком.

Переносится ли на другое время отпуск, если, находясь в ежегодном отпуске, работник заболел?

В случае наступления временной нетрудоспособности в период отпуска, отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок. Решение о переносе или продлении части отпуска принимает работодатель на основании заявления работника, к которому приложен больничный лист.

В случае продления отпуска, неиспользованная часть отпуска предоставляется после окончания временной нетрудоспособности. Отпуск продлевается на количество дней временной нетрудоспособности.

Получаю второе высшее образование. Может ли работодатель не отпустить в учебный отпуск, мотивируя тем, что меня нечем заменить?

Продлевается ли учебный отпуск на праздничные дни и дни болезни?

Работодатель не имеет права не отпускать работника в учебный отпуск, независимо от специальности, по которой тот учится и от того, какое первое или второе образование он получает. Право на учебный отпуск предусмотрено ст. 15 Закона Украины «Об отпусках», поэтому предприятие обязано предоставлять работнику учебный отпуск в сроки, установленные учебным заведением, отказ в предоставлении учебного отпуска не может быть обоснован производственной необходимостью или другими причинами.

Основанием для предоставления учебного отпуска является справка-вызов учебного заведения, отпуск предоставляется на количество дней указанных в ней.

Учебный отпуск не продлевается на количество праздничных и нерабочих дней, а также дней, когда работник находился на больничном.

Вправе ли работодатель оплатить учебный отпуск из расчета 2/3 тарифа?

Порядок исчисления заработной платы работникам за время дополнительных отпусков в связи с учебой устанавливается Порядком исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Кабинета Министров Украины от 8 февраля 1995 г. №100.

Согласно Порядку исчисление средней заработной платы за время учебного отпуска проводится исходя из выплат за последние 12 календарных месяцев работы, предшествующих месяцу предоставления отпуска.

Работодатель нарушает трудовое законодательство выплачивая 2/3 тарифа за время учебного отпуска.

За защитой своего права можно обратиться в профком, комиссию по трудовым спорам (если такова имеется на предприятии), в государственную инспекцию по труду или в суд.

Допускается ли замена отпуска денежной компенсацией?

По желанию работника работодатель может компенсировать часть ежегодного отпуска (кроме дополнительного отпуска работникам, имеющим детей), если продолжительность предоставленного работнику ежегодного и дополнительных отпусков составляет не менее 24 календарных дней.

Лицам в возрасте до восемнадцати лет замена всех видов отпусков денежной компенсацией не допускается.

Полная замена отпуска денежной компенсацией допускается только в случае увольнения работника.

В случае увольнения работника ему выплачивается денежная компенсация за все не использованные им дни ежегодного отпуска, а также дополнительного отпуска работникам, имеющим детей, даже в том случае если отпуск не предоставлялся в течение трех – четырех и более лет. При этом расчетным периодом является средняя зарплата за последние 12 месяцев, предшествующих выплате денежной компенсации.

В случае перевода работника на работу на другое предприятие денежная компенсация за неиспользованные им дни ежегодных отпусков по его желанию должна быть переведена на счет предприятия, на которое перешел работать работник.

В случае смерти работника денежная компенсация за неиспользованные дни ежегодных отпусков, а также дополнительного отпуска работникам, имеющим детей выплачивается наследникам.

Трудовая дисциплина

Какое взыскание работодатель может применить к работнику за опоздание на работу?

Кодексом законов о труде Украины предусмотрено, что за нарушение трудовой дисциплины к работнику может быть применено только одно из следующих мер взыскания: выговор или увольнение.

Какой порядок применения дисциплинарного взыскания?

Дисциплинарное взыскание применяется работодателем непосредственно после выявления проступка, но не позже одного месяца со дня его выявления, не считая времени освобождения работника от работы в связи с временной нетрудоспособностью или пребывания его в отпуске.

Дисциплинарное взыскание не может быть наложено позднее шести месяцев со дня совершения проступка.

Согласно Типовым правилам внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций, утвержденным постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам по согласованию с ВЦСПС от 20.07.84 г. №213, нарушение трудовой дисциплины – это нарушение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен потребовать письменное объяснение. Отказ работника от дачи объяснения не является препятствием для применения взыскания.

За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Возмещение ущерба не является дисциплинарным взысканием. Так что, если работник в результате проступка причинил какой – либо ущерб предприятию, к нему может быть применено и дисциплинарное взыскание, и взыскание ущерба, понесенного предприятием.

Во время применения взыскания должны учитываться степень тяжести совершенного проступка и нанесенный им ущерб, обстоятельства, при которых совершен проступок, предыдущая работа и поведение работника.

Если в течение года со дня наложения дисциплинарного взыскания работник не подвергся новому взысканию, он считается не имевшим дисциплинарного взыскания.

Если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и проявил себя как добросовестный работник, то работодатель вправе своим приказом по предприятию снять выговор и до окончания года.

Работнику объявлен выговор, выплачивается ли в этом случае премия?

В соответствии с частью третьей ст. 151 КЗоТ Украины в течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения к работнику не применяются.

Это касается поощрительных и компенсационных выплат: вознаграждений и премий единоразового характера, компенсационных и прочих денежных и материальных выплат, не предусмотренных актами действующего законодательства или которые проводятся сверх норм установленных такими актами.

Если речь идет о текущем ежемесячном премировании, предусмотренном системой оплаты труда и Положением о премировании, то работник может быть лишен этой премии полностью или частично (на основании условий премирования) только в том месяце, когда совершен проступок, за который объявлен выговор.

Далее, до окончания срока действия дисциплинарного взыскания, производственная премия начисляется и выплачивается на общих основаниях при выполнении условий премирования (письмо Министерства труда и социальной политики от 21.09.2009 г. №10712/0/14-09/13).

Материальная ответственность работника

В каких случаях наступает материальная ответственность работника?

Случаи привлечения работников к материальной ответственности, ее виды и пределы, порядок возмещения ущерба предусмотрены ст.ст. 130-138 КЗоТ Украины.

В соответствии с ними материальная ответственность – это обязанность работника возместить ущерб, причиненный предприятию вследствие нарушения возложенных на него трудовых обязанностей. Она возникает непосредственно после причинения ущерба

и не зависит от привлечения работника к другим видам ответственности (дисциплинарной, административной, уголовной) и применения к нему других мер материального воздействия (например, лишение премии).

Материально ответственными являются работники предприятия, состоящие с ним в трудовых отношениях.

Возмещению подлежит только прямой действительный ущерб, то есть ущерб причиненный имуществу предприятия, напрямую связанный с проступком работника, например:

- недостача или утрата материальных ценностей, допущенная материально ответственным лицом или другим работником, которому они были переданы в связи с выполнением им трудовых обязанностей;

- затраты на ремонт или приобретение имущества в связи с уничтожением материальных ценностей по причине виновных действий работника;

- повреждение материальных ценностей (при этом прямой действительный ущерб равен сумме, на которую снизилась стоимость имущества, или сумме затрат на его восстановление);

- затраты в связи с незаконными или излишними выплатами работникам (зарботной платы, премий, компенсаций и т.п.) при невозможности взыскания этих сумм с работников;

- убытки, понесенные предприятием в результате уплаты финансовых санкций, штрафов, неустоек, пени и т.п.

Не возмещается работником какая-либо неполученная выгода предприятия. Не подлежат возмещению также:

- вред, который относится к нормальному производственно-хозяйственному риску (например, лимиты брака на продукцию);

- вред, нанесенный работником в ситуации крайней необходимости (например, выбитая дверь при пожаре).

Ограниченная материальная ответственность в пределах среднего месячного заработка распространяется на любого работника, нанесшего ущерб своему предприятию.

Материальная ответственность в размере нанесенного ущерба, но не более среднего месячного заработка применяется:

- в отношении работников, по неосторожности причинивших ущерб в виде уничтожения или порчи материалов, полуфабрикатов, продукции предприятия, в том числе при их изготовлении;

- за порчу или уничтожение по неосторожности инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предме-

тов, выданных предприятием работнику в пользование при выполнении трудовых обязанностей;

– в отношении руководителей предприятий (их заместителей) и начальников структурных подразделений (их заместителей) за ущерб в связи с излишними денежными выплатами, неправильной организацией учета и хранения материальных, денежных или культурных ценностей, непринятием необходимых мер по предотвращению простоев, выпуска недоброкачественной продукции, краж, уничтожения и порчи имущества предприятия.

В каких случаях работник обязан полностью возместить причиненный предприятию ущерб?

Полная материальная ответственность применяется в случаях предусмотренных ст. 134 КЗоТ Украины:

1) между работником и предприятием заключен письменный договор о принятии на себя работником полной материальной ответственности за не обеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных ему для хранения или для других целей. Перечень таких документов и работ утвержден Кабинетом Министров Украины;

2) имущество и другие ценности были получены работником под отчет по разовой доверенности или по другим разовым документам. К таким документам относятся товарно-транспортные накладные, расходные ордера и др.

Получать под отчет материальные ценности могут не только работники, относящиеся к категории лиц, с которыми могут заключаться договоры о полной материальной ответственности;

3) ущерб причинен действиями работника, имеющими признаки действий, преследуемых в уголовном порядке, т.е. преступлений. При этом работодатель должен иметь доказательства, подтверждающие совершение преступления, нанесение материального ущерба и вину работника (приговор суда, определение о прекращении производства по делу в связи с амнистией);

4) ущерб причинен работником, находившимся в нетрезвом состоянии. Нетрезвое состояние должно быть подтверждено медицинским заключением или другими доказательствами, например, актами, объяснениями сторон и третьих лиц, показаниями свидетелей;

5) ущерб причинен недостачей, умышленным уничтожением или умышленным повреждением материалов, полуфабрикатов,

изделий (продукции), в том числе при их изготовлении, а также инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных предприятием работнику в пользование;

6) в соответствии с законодательством на работника возложена полная материальная ответственность за ущерб, причиненный предприятию при выполнении трудовых обязанностей;

7) ущерб причинен не при выполнении трудовых обязанностей;

8) служебное лицо виновно в незаконном увольнении или переводе работника на другую работу. В этом случае материальная ответственность применяется к виновным должностным лицам, если по их приказам увольнение или перевод работников осуществлены с нарушением трудового законодательства, что повлекло оплату вынужденного прогула;

9) руководитель предприятия, учреждения, организации всех форм собственности, виновный в несвоевременной выплате заработной платы более одного месяца, что привело к выплате компенсаций за нарушение сроков ее выплаты, и при условии, что Государственный бюджет Украины и местные бюджеты, юридические лица государственной формы собственности не имеют задолженности перед этим предприятием.

Труд женщин

Какие гарантии приема на работу и увольнения беременных женщин и женщин, имеющих детей?

Законодательство запрещает отказывать женщинам в приеме на работу и понижать им заработную плату по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей в возрасте до трех лет, а одиноким матерям – при наличии ребенка в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида.

При отказе в приеме на работу указанным категориям женщин работодатель обязан сообщать им причины отказа в письменной форме. Отказ в приеме на работу может быть обжалован в судебном порядке.

Увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (до шести лет — на основании медицинского заключения), одиноких матерей при наличии ребенка в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида по инициативе работодателя не допускается, кроме случаев полной ликвидации предприя-

тия, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством. Обязательное трудоустройство указанных женщин осуществляется также в случаях их увольнения после окончания срочного трудового договора. На период трудоустройства за ними сохраняется средняя заработная плата, но не более трех месяцев со дня окончания срочного трудового договора.

Находясь в отпуске по уходу за ребенком до трех лет женщина родила второго ребенка, положен ли ей второй отпуск по уходу за ребенком, а также будет ли оплачен отпуск по беременности и родам или для этого нужно выйти на работу?

Основанием для назначения пособия по беременности и родам является выданный в установленном порядке больничный лист.

В случае получения больничного листа в связи с беременностью и родами во время пребывания женщины в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста ей не нужно выходить на работу, чтобы получить право на пособие по беременности и родам. Оплата отпуска по беременности и родам производится независимо от получаемого женщиной пособия по уходу за ребенком. В этом случае средняя заработная плата для начисления пособия по беременности и родам определяется исходя из месячной тарифной ставки (должностного оклада) работницы, установленной на момент наступления отпуска в связи с беременностью и родами.

В случае если женщина, находясь в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, родила второго ребенка, приказ о предоставлении отпуска по уходу за вторым ребенком издается со следующего дня после даты исполнения первому ребенку трех лет. Действующим законодательством не предусмотрено оформление одновременно двух отпусков по уходу за первым и вторым ребенком до трех лет.

Одиноким матерям предоставляется дополнительный социальный отпуск согласно ст. 19 Закона Украины «Об отпусках». Положен ли этот отпуск разведенным женщинам?

В соответствии со ст. 19 Закона Украины «Об отпусках» право на социальный дополнительный отпуск имеет, в частности, одинокая мать.

Определение одинокой матери дано в постановлении Пленума Верховного Суда Украины от 6 ноября 1992 г. №9 (с изменениями) «О практике рассмотрения судами трудовых споров» и п. 5 ч. 12 ст. 10 Закона Украины «Об отпусках».

Согласно п. 9 постановления Пленума Верховного Суда Украины одинокой матерью считается женщина, которая не находится в браке и в свидетельстве о рождении ребенка которого отсутствует запись об отце ребенка или запись об отце сделана в установленном порядке по указанию матери; вдова; другая женщина, которая воспитывает и содержит ребенка сама.

П. 5 ч. 12 ст. 10 указанного закона дает определение одинокой матери как таковой, которая воспитывает ребенка без отца. То есть, факт получения алиментов для предоставления отпуска значения не имеет.

Учитывая это, право на дополнительный социальный отпуск имеет одинокая мать: незамужняя женщина, в свидетельстве о рождении ребенка которой отсутствует запись об отце ребенка или запись об отце сделана в установленном порядке по указанию матери; вдова; женщина, которая воспитывает ребенка без отца (в том числе и разведенная женщина, воспитывающая ребенка без отца, если отец не проживает вместе с ребенком и отсутствуют другие доказательства его участия в воспитании ребенка, при этих же условиях право на отпуск имеет и женщина, вышедшая замуж, если ее ребенок мужем не усыновлен).

Для получения дополнительного социального отпуска женщина должна предоставить документ, подтверждающий ее статус:

– одинокая мать, не находящаяся в браке и в свидетельстве о рождении ребенка которой отсутствует запись об отце ребенка или запись сделана со слов матери, предоставляет работодателю копию свидетельства о рождении ребенка и справку органов записи актов гражданского состояния об основаниях внесения в книгу записей о рождении, сведений об отце ребенка;

– женщина, являющаяся вдовой, – копию свидетельства о рождении ребенка и копию свидетельства о смерти мужа.

Проблема возникает с предоставлением данного отпуска разведенной женщине, поскольку законодательство не определен перечень документов, которые нужно предоставить для получения отпуска. Разведенная женщина не всегда считается одинокой мате-

рю, так как у ребенка есть отец, который во многих случаях общается с ним и берет участие в его воспитании.

Согласно ст. 157 Семейного кодекса Украины вопрос воспитания ребенка решается родителями совместно. Тот из родителей, который живет отдельно от ребенка, обязан брать участие в его воспитании, и имеет право на личное общение с ним. Родители имеют право заключать договор об осуществлении родительских прав и выполнении обязанностей тем из них, кто живет отдельно от ребенка.

Как предусмотрено ст. 158 Семейного Кодекса, по заявлению матери, отца ребенка орган опеки и попечительства определяет способы участия в воспитании ребенка и общения с ним того из родителей, кто живет отдельно от ребенка. Решение об этом орган опеки и попечительства принимает на основании изучения условий жизни родителей, их отношения к ребенку, других обстоятельств, имеющих существенное значение.

В случае уклонения отца от выполнения своих обязанностей по воспитанию ребенка мать имеет право обратиться в суд с иском о лишении его родительских прав.

Поэтому для подтверждения права на отпуск работодателю нужно предоставить такие документы:

- свидетельство о рождении ребенка;
- свидетельство о разводе;

– любой официальный документ, в котором бы указывалось на то, что отец не берет участия в воспитании ребенка, например, это может быть решение суда о лишении отца родительских прав; решение органов опеки и попечительства или суда о том, что отец не участвует в воспитании ребенка; постановление следователя о розыске ответчика по делу о взыскании алиментов; решение суда о признании отца безвестно отсутствующим. Кроме того, подтверждением права на отпуск может служить акт, составленный социально-бытовой комиссией, созданной первичной профсоюзной организацией или любой другой комиссией, созданной на предприятии или акт обследования комитетом самоорганизации населения, в котором со слов соседей (при наличии их подписей в акте) подтверждается факт отсутствия участия отца в воспитании ребенка; справка из школы о том, что отец не берет участие в воспитании ребенка (не общается с учителями, не забирает ребенка домой, не берет участия в родительских собраниях), и прочее.

Женщина, которая не находится в зарегистрированном браке с отцом ребенка, но проживает вместе с ним и он участвует в воспитании ребенка, право на дополнительный социальный отпуск не имеет.

Отцы, воспитывающие ребенка без матери, имеют право на указанный отпуск на таких же условиях.

Одинокая мать имеет двух детей в возрасте 12 и 16 лет. Какой продолжительностью ей предоставляется дополнительный социальный отпуск 10 или 17 календарных дней?

В связи с тем, что ст. 19 Закона Украины «Об отпусках» четко не определена совокупность нескольких оснований для приобретения права на дополнительный социальный отпуск продолжительностью свыше 10 календарных дней Министерство труда, Министерство юстиции и Головное научно-экспертное управление Аппарата Верховной Рады Украины считают каждое основание, указанное в части первой данной статьи Закона отдельным основанием, в частности:

- женщина, имеющая двух и более детей в возрасте до 15 лет;
- женщина, имеющая ребенка-инвалида;
- женщина, усыновившая ребенка;
- одинокая мать;
- отец, воспитывающий ребенка без матери (в том числе в случае длительного пребывания матери в лечебном заведении);
- лицо, взявшее ребенка под опеку.

Поскольку одному из детей исполнилось 16 лет, женщина имеет право на дополнительный отпуск по одному основанию «одинокая мать» (продолжительностью 10 календарных дней). Для предоставления отпуска продолжительностью 17 календарных дней не соблюдается основание «женщина, имеющая двух или более детей в возрасте до 15 лет».

Женщина, имеющая двух детей до 14 лет, в мае 2013 г. увольняется с работы и поступает на работу на другое предприятие, дополнительный отпуск лицам, имеющим детей (ст. 19 Закона об отпусках) не использовала. Выплачивается ли ей компенсация за этот неиспользованный отпуск?

Согласно ст. 19 Закона Украины «Об отпусках» женщине, которая работает и имеет двоих или более детей в возрасте до 15 лет, или ребенка-инвалида, или которая усыновила ребенка, одино-

кой матери, отцу, воспитывающему ребенка без матери (в том числе и в случае продолжительного пребывания матери в лечебном заведении), а также лицу, взявшему ребенка под опеку, предоставляется ежегодно дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 10 календарных дней без учета праздничных и нерабочих дней.

Указанный отпуск является социальным, поэтому он предоставляется в календарном году, а не за отработанный рабочий год, то есть женщина имеет право на использование отпуска или получение за него компенсации при увольнении независимо от отработанного времени в этом году.

Ст. 24 Закона Украины «Об отпусках» предусмотрено, что в случае увольнения работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные дни ежегодного отпуска, а также дополнительного отпуска работникам, имеющим детей.

Поэтому при увольнении женщине выплачивается компенсация за неиспользованный дополнительный отпуск, а на новом предприятии, она не будет иметь права на этот вид отпуска в 2013 г.

Ребенку 4 года, постоянно болеет, врачи говорят, что ребенок нуждается в домашнем уходе. Увольняться с работы не хочу, боюсь потерять работу, могут ли мне предоставить отпуск по уходу за ребенком?

Частью шестой ст. 179 КЗоТ Украины и п. 3 ст. 25 Закона Украины «Об отпусках» предусмотрено, что в случае, если ребенок нуждается в домашнем уходе, женщине в обязательном порядке предоставляется отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью, определенной в медицинском заключении, но не более чем до достижения ребенком шестилетнего возраста, а в случае если ребенок болен сахарным диабетом I типа (инсулинозависимый) этот отпуск может быть продлен до достижения ребенком 16-ти летнего возраста. Поэтому, если Вы имеете медицинское заключение, которое подтверждает необходимость в домашнем уходе за ребенком, работодатель обязан Вам предоставить отпуск без сохранения заработной платы.

Вместо матери такой отпуск может быть предоставлен отцу ребенка, бабушке, дедушке, а также другому работающему родственнику.

Данный отпуск предоставляется на основании медицинского заключения по заявлению женщины или другого лица, которое будет ухаживать за ребенком и оформляется приказом работодателя.

Период отпуска по уходу за ребенком без сохранения заработной платы (не более чем до шести лет) засчитывается в общий стаж работы и в стаж работы по специальности, но не засчитывается в стаж работы, дающий право на ежегодный отпуск, в страховой стаж для оплаты больничных листов и в страховой стаж для назначения пенсии (с 1.01.2004 г.), поскольку в этот период не уплачиваются страховые взносы.

За лицом, которое находится в отпуске без сохранения заработной платы, сохраняется место работы.

Может ли работодатель привлекать женщин, имеющих маленьких детей к сверхурочным работам, отправлять в командировки и т.п.?

Трудовое законодательство запрещает привлекать беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работам в ночное время, к сверхурочным работам и работам в выходные дни, а также направлять их в командировки. Привлекать таких женщин к указанным работам запрещено даже при согласии женщины.

Женщины, которые имеют детей в возрасте от трех до четырнадцати лет или ребенка-инвалида, согласно ст. 177 КЗоТ Украины могут привлекаться к таким работам и направляться в командировки, только с их согласия. При этом, если женщина отказалась от выполнения указанных работ, ее нельзя за это наказать так как отказ не является нарушением трудовой дисциплины.

Запрещается временный перевод на другую работу, не обусловленную трудовым договором, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до шести лет, а также лиц в возрасте до 18 лет без их согласия, даже в случаях предусмотренных частью второй ст. 33 КЗоТ Украины (предотвращения или ликвидации последствий стихийного бедствия, производственных аварий и т.д.).

8 ноября 2013 г. женщина, находящаяся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста, должна выйти на работу по окончании отпуска, но 6 ноября ей выдан больничный лист. Как оплачивается больничный лист?

В данном случае больничный лист подлежит оплате со дня выхода работницы на работу, то есть с 8 ноября 2013 г. Первые пять дней нетрудоспособности подлежат оплате за счет средств рабо-

тодателя, поскольку 6 и 7 ноября попадают на период нахождения женщины в отпуске, поэтому за счет средств предприятия оплачивается только один день – 8 ноября 2013 г., если 9 и 10 ноября – на предприятии выходные. Начиная с 11 ноября, больничный лист оплачивается за счет средств Фонда социального страхования по временной потере трудоспособности.

Можно ли перевести на другую работу женщину, которая находится в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста?

На период отпуска по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста, за женщиной сохраняется место работы, поэтому перевод допускается и осуществляется в общем порядке. Женщине не нужно прерывать отпуск и выходить на работу.

В соответствии со ст. 32 КЗоТ Украины, перевод работника на другую работу на одном и том же предприятии, а также перевод на работу на другое предприятие или в другую местность по инициативе работодателя допускается только с согласия работника.

Поэтому перевод женщины, находящейся в данном отпуске возможен только с ее согласия.

ДЛЯ ЗАМЕТОК

ДЛЯ ЗАМЕТОК