

Лекция №
Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.

Литература:

1. Трудовой кодекс РФ (ТК РФ)
2. Комментарии к трудовому кодексу РФ

Вопросы:

1. Запреты, ограничения трудового кодекса РФ
2. Ответственность за нарушения правил охраны труда (ОТ)
3. Гарантии и компенсации

Особенности регулирования труда – это нормы частично ограничивающие применение общих правил

Отдельные категории работников: Женщины, подростки, совместители, сезонники, вахтовики, надомники, работники транспорта, педагоги, спортсмены и др. (военные, религиозн, медики, театры

1. Запреты [ограничения] Трудового Кодекса РФ.



подростки



работники транспорта

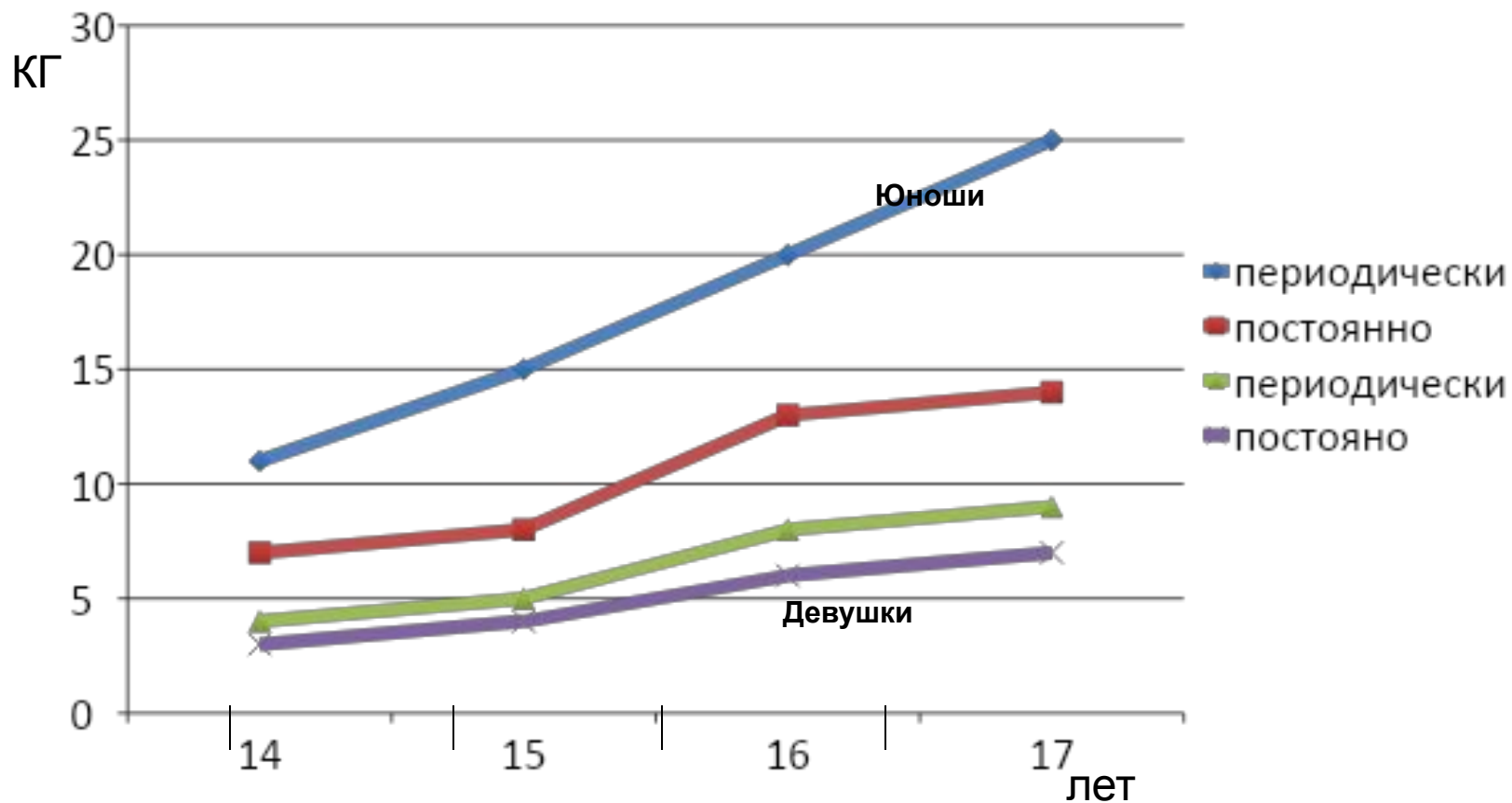


— ограничено
... могут отказаться



Предельная масса поднимаемого груза

	Для женщин	Для мужчин
Постоянно (кг)	7	15
Периодически, не более 2 раз в час (кг)	10	30



Продолжительность работы

КАТЕГОРИЯ РАБОТНИКОВ	ЗА НЕДЕЛЮ	ЗА СМЕНУ
ДО 16 ЛЕТ	≤ 24 ЧАС.	≤ 5 час.
От 16 до 18 лет.	≤ 35 час.	≤ 7 час.
На вредных и опасных работах ,, для педагогов	≤ 36 час.	≤ 8 час.
Работающие ночью, накануне праздника или выходного дня	—	На 1 час меньше
Студенты	27 аудиторных + 27 самостоятельных (час)	-

Время отдыха, рабочее время

За год

365 дней

	40%		
220 дней	28 календарных дней	12	104
Рабочие дни	отпуск	празд.	выходные



Отпуск:

Беременным 70 дней до, и 70 после родов и 3 года по уходу за ребенком

Подросткам 31 день

На свадьбу, похороны 5 дней за свой счет

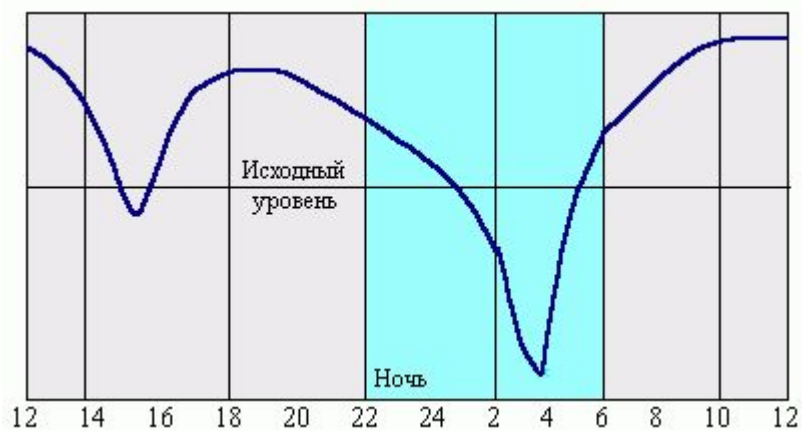
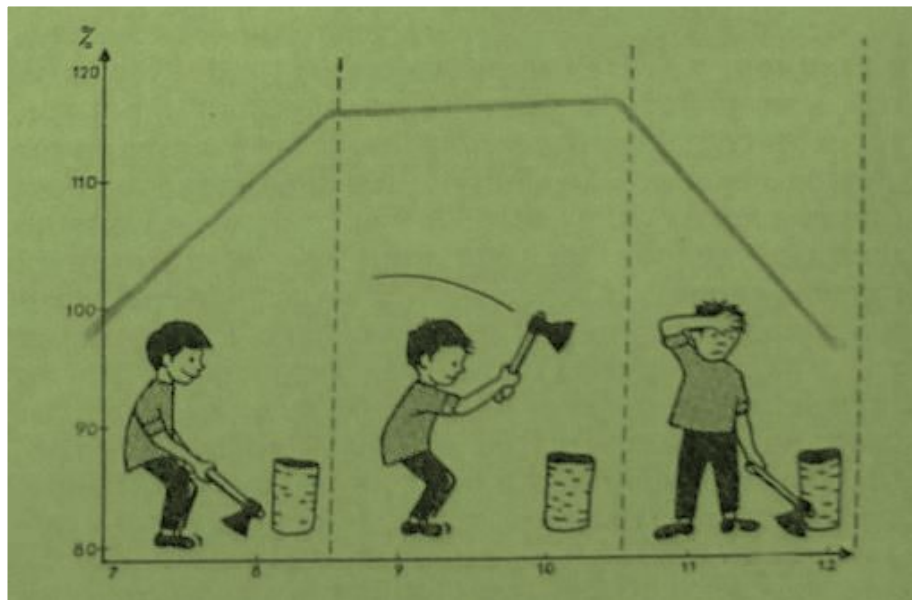
За неделю

7 дней x 24 час = 168 час.

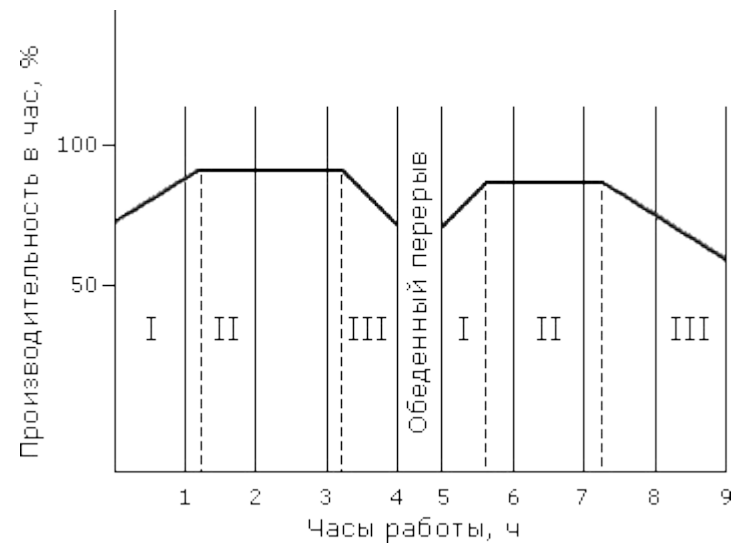
Рабочее время до 40 час.	Отдых не менее 42 час.	Выходные дни 2x24=48 час.	Сон, 38 час
77%			

За смену

	перерыв		Обед $\geq 0,5$ и ≤ 2 час.		перерыв	
--	---------	--	---------------------------------	--	---------	--



Интенсивность труда



I – вработываемость, II – устойчивая работоспособность, III – снижение работоспособности



2. Ответственность за нарушение правил охраны труда

Виды ответственности:

- 2.1 Дисциплинарная
- 2.2 Административная
- 2.3 Уголовная
- 2.4 Материальная

2.1 Дисциплинарная ответственность

Виды взысканий:

Замечание, выговор, увольнение

Порядок применения взысканий:

1. Письменное объяснение работника в течении 2 дней(в случае отказа, составляется акт)
2. Дисциплинарное взыскание должно применяться не позднее одного месяца со дня обнаружения нарушения (издается приказ)
3. За каждое нарушение не более одного взыскания
4. Приказ объявляется под роспись в течении 3 дней со дня издания
5. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев (болезнь, отпуск, вмешательство ГИТ и т. п.)
6. Взыскание может быть обжаловано (ГИТ или суд)
7. Взыскание аннулируется через год со дня истечения



2.2 Административная ответственность

Например: ст5.27 КоАП РФ
«Нарушение
законодательства
о труде и охране труда...»
влечет за собой:



Виды административных наказаний:

1. Предупреждение;
2. Административный штраф (лицо юридическое 30-50 тыс. руб., физическое 1-5 тыс. руб.);
3. Конфискация орудия совершения или предмета административного правонарушения;
4. Лишение специального права, предоставленного физическому лицу;
5. Административный арест до 15 суток;
6. Дисквалификация от 1 до 3 лет;
7. Административное приостановление деятельности до 90 суток.

2.3 Уголовная ответственность



Виды уголовных наказаний (**ст143 УК РФ**):

1. Нарушение правил техники безопасности (ТБ) причинивший тяжкий вред здоровью:
 - Штраф до 200 тыс. руб., обязательные работы до 480 часов, исправительные работы до 2 лет, лишение свободы до 1 года;
2. Нарушение правил техники безопасности повлекшее смерть :
 - Принудительные работы до 4 лет;
 - Лишение свободы до 4 лет (с лишением прав занимать должность до 3 лет);
3. Нарушение правил ТБ повлекшие смерть 2 и более лиц (**ст216 УК РФ**):
 - Принудительные работы до 5 лет;
 - Лишение свободы до 7 лет.

Ст145 УК РФ «Необоснованный отказ в приеме на работу или увольнении беременной женщины или женщины имеющих детей до 3 лет:

- Штраф до 200 тыс. руб., либо работы до 360 часов.

2.4 Материальная ответственность

2.4.1 Ответственность работодателя

Ст234 Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда(ГИТ) о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

Ст235 Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба.

Ст188 При использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества работнику выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием. Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме.

2.4.2 Ответственность работника

Ст238 Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Ст241 За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

Ст243 Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

- 1) когда в соответствии с настоящим Кодексом или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;
- 2) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
- 3) умышленного причинения ущерба;
- 4) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- 5) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- 6) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
- 7) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- 8) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

3. Гарантии и компенсации

Гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат. **Случаи предоставления гарантий и компенсаций:**

1. при временной не трудоспособности;
2. при переводе на другую работу;
3. при несчастном случае;
4. по оплате труда (минимальная оплата);
5. при направлении в служебные командировки;
6. при исполнении государственных или общественных обязанностей (оплата за счет государства);
7. при совмещении работы с обучением;
8. при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
9. при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

3. Гарантии и компенсации

Например: служебная командировка с 168 ТК РФ:

В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику :

расходы по проезду (самолет – «эконом» класса, поезд- купе);

расходы по найму жилого помещения (550 руб. в сутки);

дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные - 100руб в сутки);

иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

Ст172 ТК РФ Гарантии работникам, избранным на выборные должности в государственных органах, органах местного самоуправления.

Комментарий к ст172:

§ 1. Работникам, освобожденным от работы вследствие избрания их на выборные должности в государственных органах или органах местного самоуправления, предоставляется после ее окончания прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - другая равноценная работа (должность) в той же или (с согласия работника) в другой организации.

§ 2. Прежняя или другая равноценная работа работникам, указанным в ст. 172, должна быть предоставлена не только после окончания срока их полномочий, но и при досрочном их окончании по уважительным причинам.

§ 3. Под прежней работой следует понимать работу, которую работник выполнял непосредственно перед избранием на выборную должность.

§ 4. Если предоставление прежней работы (должности) невозможно, то ему предоставляется такая работа, которая соответствует прежней по квалификации, условиям труда и его оплате, иным льготам и преимуществам.

§ 5. Новая редакция комментируемой статьи указывает, что гарантии для таких работников устанавливаются, кроме федеральных законов, также законами субъектов РФ, регулирующими деятельность указанных лиц.

3. Гарантии и компенсации

Ст175 Гарантии и компенсации совмещающим работу с обучением

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);

подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца;

сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

3. Гарантии и компенсации

Ст178. Выходные пособия

При расторжении трудового договора в связи:1) с ликвидацией организации либо 2)сокращением численности или 3)штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

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

Ст179. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев.