

Отпуск по уходу за ребенком

Автор: Administrator
01.06.2011 14:47

«Прошу разъяснить с точки зрения законодательства – имею ли я право на продление отпуска по уходу за ребенком до 6-ти лет (истекают три года, есть желание подготовить ребенка к школе, но не потерять место работы). Что для этого необходимо?».

Швецова Ольга Геннадьевна, г. Омск

Законодательство предусматривает право работника на отпуск по уходу за ребенком только на срок до достижения им возраста трех лет (ст. 256 Трудового Кодекса РФ). Следовательно, права на продление такого отпуска работник не имеет, если иного не предусмотрено коллективным договором, соглашениями или трудовым договором данного работника с работодателем.

По письменному заявлению работника работодатель может оформить ему дополнительный отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ). Однако, это право работодателя, а не обязанность.

В качестве компромисса между работой и семейными обязанностями можно работать на условиях неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели. Работодатель не вправе отказать в такой просьбе родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ст. 93 ТК РФ). При этом детали такого сокращенного графика все равно устанавливаются по соглашению сторон.

«На предприятии, где работает моя жена, начинается сокращение штата. Процедуру сокращения работодатель провел в соответствии с ТК РФ. Но возникает вопрос по поводу применения ст. 179 ТК РФ (преимущественное право оставления на рабочем месте). У моей жены 2 высших образования, опыт работы 2,5 года, знание ПК, хорошая репутация. Но ее все равно сократили. Хотя на предприятии остались сотрудники, у которых образование ниже или вообще отсутствует, пенсионеры, лица с небольшим опытом работы. Имеет ли моя жена преимущественное право на оставление на рабочем

Отпуск по уходу за ребенком

Автор: Administrator
01.06.2011 14:47

месте?».

Андрей Федоров, водитель

Ответить однозначно на поставленный вопрос не получится, т.к. чтобы определить, имеется ли в данном случае преимущественное право на оставление на рабочем месте, необходимо располагать большей информацией. Но можно отразить важные моменты, которые, безусловно, помогут автору вопроса разобраться в том, были ли нарушены права его жены.

В соответствии со ст. 179 ТК РФ при сокращении численности или штата работодатель, решая вопрос о том, кого из работников оставить на рабочем месте, должен последовательно руководствоваться следующими критериями отбора. Сначала оцениваются профессиональные качества работников (квалифицированность и производительность труда).

Оставлению на рабочем месте подлежит в первую очередь тот, кто, по мнению работодателя, является наиболее квалифицированным специалистом. Если в профессиональном плане работники равны, тогда работодатель исходит из личных обстоятельств каждого сотрудника. Статья 179 ТК РФ гласит, что в этом случае предпочтение отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев;
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам ВОВ и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Как вытекает из смысла ст. 179 ТК РФ, категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата, могут определяться также и коллективным договором. Определяя такие категории, стороны коллективного договора вправе лишь дополнять содержание ч. 2 ст. 179. Ввиду императивного характера ст. 179 они не могут изменить ни очередности предоставления рассматриваемого права, ни перечня категорий работников.

Также нужно помнить о правилах ч. 3 ст. 81 ТК РФ, которая обязывает работодателя при увольнении работника в связи с сокращением штата предложить ему другую имеющуюся у него работу. Однако, на предприятии могут быть и работники, которых работодатель, вообще, не имеет права сократить: беременные женщины (ч. 1 ст. 261 ТК РФ), лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком (ч. 6 ст. 81 ТК РФ), матери детей до 3-х лет, одинокие матери, воспитывающие ребенка до 14 лет и другие лица, указанные в ч. 4 ст. 261 ТК РФ. Есть также работники, сократить которых можно только после получения согласия профсоюза (ч. 1 ст. 374 ТК РФ), трудовой инспекции (ст. 269 ТК РФ). Вполне возможно, что в рассматриваемой ситуации именно этих сотрудников и оставил работодатель.

Если все-таки жену автора вопроса уволят, нарушив тем самым, по ее мнению, правила ст. 179 ТК РФ, то она вправе обратиться в суд с требованием о восстановлении на работе.

«Руководитель нашей фирмы обнаглел на фоне мирового финансового кризиса: снижает вдвое зарплату, прописанную в трудовом договоре, мотивируя это сложной экономической ситуацией. Законно ли это? Если нет, то что нам можно предпринять?»

Е. Севостьянов, работник транспорта

Изменение в одностороннем порядке условий трудового договора является незаконным, если возможность такого изменения прямо не установлена Трудовым кодексом РФ (ст. 72 ТК РФ).

ТК РФ в ст. 74 предусматривает право работодателя в одностороннем порядке изменить условия трудового договора (кроме трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.

Экономические сложности в числе подобных причин прямо не названы. Можно ли использовать данную статью в качестве «антикризисной» меры, как это делают сегодня многие работодатели, — вопрос дискуссионный. Представляется, что ответ зависит от конкретной производственной ситуации, и дать его может только суд.

В любом случае о предстоящих изменениях условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца. Кроме того, изменения не могут ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором или соглашениями. То есть, если зарплата зафиксирована в этих документах, то менять ее в одностороннем порядке уже точно нельзя.

В сложившейся ситуации можно обратиться в Федеральную службу по труду и занятости — она вправе оштрафовать работодателя за нарушение законодательства о труде по ст. 5.27 КоАП РФ (штраф налагается на должностное лицо в размере от одной до пяти тысяч рублей и на организацию — от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей; кроме того, предусмотрено административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток) и выдать предписание об устранении нарушений. Можно также подать жалобу в прокуратуру — сегодня она активно участвует в борьбе с нарушениями трудового законодательства, проводит проверки и принимает соответствующие меры прокурорского реагирования. И, наконец, вы сами, работник, можете обратиться в суд с иском о взыскании недополученной заработной платы (расчет приложите) и компенсации за просрочку выплаты в соответствии со ст. 236 ТК РФ (1/300 ставки ЦБ РФ за каждый день просрочки).

«В скором времени я ухожу в декретный отпуск, но работодатель не собирается выплачивать мне пособие по беременности и родам, а также ежемесячное пособие на ребенка. По его словам, выплачивать пособие в течение полутора лет долго и неизвестно, что будет за такой срок с фирмой. Трудность заключается еще и в том, что фирма, где я работаю, оформлена на номинального директора, и своего настоящего работодателя я никогда не видела. Фирма постоянно переезжает, и ее фактический адрес не соответствует юридическому. Как мне получить пособие?».

Соколова О.Н. г. Тара

Работодатель не вправе отказать работнику в полагающемся ему пособии. Вышеуказанные доводы работодателя не только незаконны, но и вызывают некоторое недоумение. Ведь работодатель не выплачивает данные пособия «из своего кармана». Эти средства в установленном порядке возмещаются ему Фондом социального страхования РФ.

Что касается того факта, что директор в организации номинальный, то здесь следует отметить следующее. Согласно ст. 20 ТК РФ работодателем является не орган управления юридического лица, а само юридическое лицо. Генеральные директора в организации могут меняться хоть каждый месяц; бывает, что такие руководители чисто номинальные, но трудовые отношения между работодателем – юрлицом и работником от этого факта не зависят. Кто фактически управляет компанией, как выглядит этот гендиректор и как его зовут, для работника в принципе не так важно.

Поэтому искать «истинного» работодателя в принципе не имеет смысла. Даже если он и будет найден, вряд ли это поможет, ведь с точки зрения закона данное лицо не будет иметь к работнику никакого отношения. Требовать выплат надо с юридического лица, которое в трудовом договоре значится как «работодатель».

Работнику надо сдать все необходимые документы для получения пособия работодателю. В данном случае передавать документы непосредственно в руки гендиректору вовсе необязательно. Как правило, документы сдаются в отдел кадров либо секретарю. В любом случае нужно оформить заявление в двух экземплярах (указав в нем все прилагаемые документы) и попросить принимающего сотрудника поставить

Отпуск по уходу за ребенком

Автор: Administrator
01.06.2011 14:47

подпись и печать о принятии документов. Если в принятии документов работнику будет отказано либо работник по каким-то другим причинам не будет иметь возможности передать документы указанным способом, то их можно направить и по почте на юридический адрес организации. В этом случае следует отправлять заказное письмо с уведомлением, а также с описью прилагаемых документов.

С момента передачи документов работодателю для последнего начинается течь срок для назначения выплаты пособия работнику (10 календарных дней с момента обращения застрахованного лица – ст. 15 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию», п. 25, 52 Положения о назначении и выплате государственных пособий гражданам, имеющим детей, утв. Постановлением Правительства от 30.12.2006 № 865). Если работодатель в срок не осуществит необходимые выплаты (в дни выплаты заработной платы), то работник вправе обратиться за защитой своих прав в соответствующие органы.

К примеру, работник может обратиться с жалобой в трудовую инспекцию, написать заявление в прокуратуру, направить заявление в суд. Нарушение трудового законодательства может повлечь для работодателя неблагоприятные последствия:

- материальная ответственность (ст. 236 ТК РФ) – для юридического лица;

- административная ответственность (ст. 5.27 КоАП РФ) – как для юридического лица, так и для должностных лиц, в том числе и руководителя юридического лица. Если последний является так называемым номинальным директором, это его не освобождает от ответственности, т. к. с юридической точки зрения он руководитель организации, а понятия «номинальный» директор законодательство не знает.