



На вопросы наших читателей отвечает Л.В. ФРАНЦУЗОВА, юрист, преподаватель Высшей школы экономики и сервиса



Нужно ли включать в график отпусков преподавателей, работающих в нашем вузе по совместительству?

Цель графика отпусков - определить последовательность использования отпусков сотрудниками таким образом, чтобы учесть пожелания работников и особенности хозяйственной деятельности работодателя. То есть график отпусков - это вид планирования. Соответственно, совместителей необходимо включать в график отпусков. В противном случае совместитель заявит о своем желании отдохнуть в самый неподходящий момент.



У нас работает методист, у которой, по ее словам, на иждивении находится ребенок-инвалид 1996 г. рождения. В соответствии со статьей 262 ТК РФ, она имеет право на четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Какие необходимо затребовать у работницы документы, подтверждающие инвалидность ребенка и право на льготы?

Действительно, для предоставления льгот работник должен представить документы. Одних голословных утверждений недостаточно. Объясните ему, что до тех пор, пока он не представит документальное подтверждение факта присвоения ребенку категории «ребенок-инвалид», работодатель не вправе будет предоставлять ему никакие льготы по месту работы. Ведь если ребенок тяжело болен, то юридически это еще не означает, что он имеет статус «ребенок-инвалид».

Вывод о том, что ребенок является инвалидом, делает единственно уполномоченный на то орган - государственное учреждение медико-социальной экспертизы (сокращенно - МСЭ, ранее этот орган именовался ВТЭК). Порядок и условия признания лица инвалидом утверждены постановлением Правительства РФ от 20 февраля 2006 г. № 95. МСЭ должен вынести решение об установлении ребенку инвалидности, зафиксировав свои выводы в соответствующих документах. Как правило, на освидетельствование МСЭ для присвоения инвалидности направляет медицинское учреждение (районная поликлиника и др.) То есть первично именно медицинское учреждение подтверждает факт наличия нарушения функций организма, которое дает гражданину право на прохождение комиссии МСЭ. Любой инвалид подтверждает свой статус справкой установленной формы. Эта справка имеет единый образец (форма 1503004) как для взрослых граждан, так и для лиц, не достигших возраста 18 лет. Образец такой справки можно посмотреть в постановлении Минтруда России от 30 марта 2004 г. № 41. Справка должна быть заполнена в соответствии с рекомендациями, утвержденными этим же постановлением Минтруда России.

Кроме того, каждый инвалид имеет на руках «Индивидуальную программу реабилитации инвалида» по форме, утвержденной приказом Минздравсоцразвития России от 29.11.2004 № 287.

Обратите внимание, что ребенку может быть установлена инвалидность на разный срок: на 1 год, 2 года или достижения им возраста 18 лет. Конкретный срок указывается в справке МСЭ и зависит от многих причин медицинского характера.

Переосвидетельствование детей-инвалидов проводится один раз в течение срока, на который ребенку установлена категория «ребенок-инвалид». Поэтому пока родители не представят новую справку МСЭ, льготы им по месту работы не предоставляются.

Документы, подтверждающие присвоение инвалидности (справка, акт освидетельствования и др.) должны храниться на руках (дома).



В каком порядке председатель профсоюза может снять с себя досрочно полномочия? Если он снимает полномочия досрочно, то обязаны ли ему предоставить прежнюю работу (должность)?

Профсоюзы самостоятельно разрабатывают и утверждают свою структуру, образуют профсоюзные органы, организуют свою деятельность. Порядок назначения на должность и освобождения от занимаемой должности председателя профкома регулируется уставом профсоюза. Устав профсоюза должен в обязательном порядке предусматривать порядок образования и компетенцию профсоюзных органов, сроки их полномочий (пункт 2 статьи 7 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ).

Статья 375 Трудового кодекса РФ носит общий характер и распространяется на все случаи, когда лицо сложило с себя полномочия по выборной должности в профсоюзе.



В каких случаях возможно уволить сотрудника за утрату доверия? В обязанности лаборанта входит хранение веществ и оборудования для проведения практических учебных занятий. Если лаборант пренебрегает инструкцией, согласно которой он обязан запереть лабораторию на замок и поставить на сигнализацию, можно ли это систематическое нарушение расценить как повод для утраты к нему доверия?

Подпункт 7 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ дает возможность расторгнуть трудовой договор с неблагонадежными материально ответственными лицами. Увольнение по этому основанию допускается за совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя.

Под обслуживанием материальных ценностей понимаются широкий круг операций: хранение, обработка, подготовка к продаже (отпуску, реализации), продажа (отпуск, реализация), выдача, перевозка (транспортировка), заготовка, изготовление, осуществление депозитарной деятельности, инкассаторские функции, обмен, доставка, пересылка, обработка, применение в процессе производства.

Непосредственным обслуживанием денежных или товарных ценностей занимаются материально ответственные лица. Материально ответственные лица - лица, которые несут полную материальную ответственность за необеспечение сохранности вверенных им товарно-материальных ценностей. В таких случаях данные работники обязаны за причиненный по их вине ущерб работодателю возместить его в полном размере без каких-либо ограничений.

Как видно, данное основание расторжения трудового договора допускается применять в отношении каждого работника, чьи трудовые обязанности связаны с обслуживанием вверенных товарно-материальных ценностей. Те работники, которые в процессе выполнения ими трудовых обязанностей имеют отношение к товарно-материальным ценностям, но не занимаются их обслуживанием, не могут быть уволены по пункту 7 части первой статьи 81 ТК.

Постановление Минтруда России от 31 декабря 2002 г. № 85 дает возможность считать лаборантов материально ответственными лицами и заключать с ними договор о полной материальной ответственности. При этом важно отметить, что по пункту 7 части первой статьи 81 ТК могут быть уволены также лица, непосредственно обслуживающие денежные или товарные ценности, с которыми по тем или иным причинам не был заключен договор о полной материальной ответственности.

Чтобы уволить работника за утрату доверия, необходимо, чтобы имел место конкретный проступок с его стороны. То есть одних подозрений недостаточно. Более того, должна быть установлена виновность работника. Утрата доверия возможна не только за допущенные работником злоупотребления, но и за ненадлежащее, халатное отношение его к своим трудовым обязанностям, например выдача денежных сумм без соответствующего оформления, хранение ключей от помещений с материальными ценностями в ненадлежащем месте, нарушение правил опечатывания (опломбирования) складских помещений, сейфов, хранилищ и т.д. Основанием для увольнения в связи с утратой доверия является и использование работником вверенного ему для непосредственного обслуживания имущества в личных целях.

Виновное нарушение работником трудовых обязанностей может служить основанием для утраты доверия как в случаях, когда оно носило систематический характер, так и тогда, когда оно было однократным нарушением.



Ректорат нашего института планирует пригласить в новом учебном году для чтения курса лекций гражданина Италии. Необходимо ли ему получать какие-либо документы разрешительного характера, чтобы он мог работать в нашем институте?

По общему правилу, изложенному в статье 13 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ, иностранный гражданин имеет право осуществлять трудовую деятельность только при наличии разрешения на работу. Однако данный порядок не распространяется на иностранных граждан, приглашенных в Российскую Федерацию в качестве преподавателей для проведения занятий в образовательных учреждениях, за исключением лиц, въезжающих в Российскую Федерацию для занятия преподавательской деятельностью в учреждениях профессионального религиозного образования (подпункт 8 пункта 4 статьи 13 указанного Федерального закона).



Подскажите, пожалуйста, как в приказе отражать командировку в выходные или праздничные дни: преподаватель направляется в наш филиал в другой город для чтения лекции, которая состоит в субботу? Что считать днем начала командировки?

При регулировании общих вопросов направления сотрудников в командировку необходимо руководствоваться не только Трудовым кодексом РФ, но и еще одним нормативным документом - совместной инструкцией Министерства финансов СССР, Госкомитета СССР по труду и социальным вопросам и ВЦСПС от 07 апреля 1988 г. № 62 «О служебных командировках в пределах СССР». Согласно статье 423 ТК, эта инструкция применяется в части, не противоречащей Трудовому кодексу РФ. Вместе с тем, она дает ответы на те вопросы, которые у вас возникли.

Например, пункт 7 Инструкции дает представление о том, что считать днем выезда в командировку: днем выезда в командировку считается день отправления поезда, самолета, автобуса или другого транспортного средства из места постоянной работы командированного, а днем приезда - день прибытия указанного транспортного средства в место постоянной работы. При отправлении транспортного средства до 24 часов включительно днем отъезда в командировку считаются текущие сутки, а с 0 часов и позднее - последующие сутки. Если станция, пристань, аэропорт находятся за чертой населенного пункта, учитывается время, необходимое для проезда до станции, пристани, аэропорта. Аналогично определяется день приезда работника в место постоянной работы.

Таким образом, если преподаватель выезжает в командировку в субботу (выходной день), значит, этот день и является днем начала командировки, и во всех документах (приказах и др.) должна быть указана эта дата.

Согласно пункту 8 Инструкции, если работник специально командирован для работы в выходные или праздничные дни, компенсация за работу в эти дни производится в соответствии с действующим законодательством (см. статью 153 ТК). В случаях, когда по распоряжению администрации работник выезжает в командировку в выходной день, ему по возвращении из командировки предоставляется другой день отдыха в установленном порядке.



В негосударственном образовательном учреждении для преподавателей в новом учебном году вводится дополнительная система стимулирования, которая будет включать доплаты и надбавки. В связи с этим хотелось бы узнать, чем отличаются доплаты от надбавок?

Легального определения понятий «надбавка» и «доплата» в законодательстве РФ нет, поэтому необходимо рассматривать их лексические значения, данные в нормативных толковых словарях: «доплата» - дополнительная плата, «надбавка» - надбавленная часть, сумма.

Соответственно указанными терминами произвольно могут называться любые вознаграждения, которые начисляются сверх оклада (тарифной ставки) в виде выплат компенсационного или стимулирующего характера.

Тем не менее, специалисты при разъяснении наименования таких выплат стараются придерживаться следующих соображений.

Надбавка — это выплата стимулирующего характера за наличие, в частности у преподавателя, специальных знаний и (или) навыков, позволяющих ему более качественно выполнять трудовую функцию. Этот уровень знаний и (или) навыков должен быть документально подтвержден надлежащим органом, в компетенцию которого входит оценка степени соответствия или сравнения интеллектуального уровня и (или) опыта преподавателя с современным уровнем развития конкретной области знаний. Следовательно, надбавка — это часть заработной платы за ранее установленную «классность» преподавателя. Она не зависит от объема осуществленных преподавателем работ и полагается ему за выполнение аналогичной с другими работниками трудовой функции, но с более высокой степенью точности и глубиной охвата рассматриваемых учебных или научных тем в связи с присущими его личности качествами, позволяющими исполнять работу более квалифицированно.

Доплата — это выплата компенсационного характера за объем выполненных преподавателем работ сверх нормы труда и (или) за выполнение работ в пределах или сверх нормы труда в ненормальных условиях труда. Следовательно, доплата зависит, прежде всего, от физических возможностей работника и (или) наличия у него для выполнения конкретного вида работ определенного в нормах уровня психофизического состояния здоровья.

Надбавки и доплаты могут быть установлены централизованно соответствующими органами власти, что исключает возможность варьирования их размера по усмотрению администрации вузов, либо способом локального нормотворчества или индивидуально-договорного регулирования, что обуславливает их выплату на установленных этими актами условиях.



Предоставляется ли учебный отпуск по месту работы лицу, поступающему в аспирантуру? Если аспирант имеет право на отпуск, то на основании каких документов оформляется такой отпуск?

Статья 165 Трудового кодекса РФ гласит о том, что помимо общих гарантий и компенсаций для лиц, совмещающих работу с обучением, установленных главой 26 ТК, гарантии и компенсации могут устанавливаться также иными федеральными законами. И действительно, в пункте 5 статьи 19 Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» от 22 августа 1996 г. № 125-ФЗ мы находим следующее положение: «Лицам, допущенным к вступительным испытаниям в аспирантуру, предоставляются отпуска продолжительностью тридцать календарных дней с сохранением средней заработной платы по месту работы». То есть лицо, поступающее в аспирантуру, по месту работы имеет право на оплачиваемый отпуск.

Основанием для предоставления отпуска будет справка из вуза о том, что в соответствии с решением приемной комиссии лицо допущено к вступительным экзаменам в аспирантуру. Второе условие предоставления отпуска - подтверждение того, что вуз имеет государственную аккредитацию (наличие у вуза государственной аккредитации подтверждается Свидетельством о государственной аккредитации).



Одному нашему методисту из-за нарушения зрения недавно присвоена 3-я группа инвалидности с 1-й степенью ограничения к трудовой деятельности. В ее реабилитационной программе написано: «Требуется значительно ограничить работу на компьютере...». Ввиду отсутствия у нее педагогического образования преподавательскую работу мы ей предложить не можем. Также невозможно ей предложить какую-либо другую работу. Можно ли уволить данную работницу?

Обратите внимание на важное изменение статьи 81 Трудового кодекса РФ: из пункта 3 части первой этой статьи исключено такое основание расторжения трудового договора по инициативе работодателя как «несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением». Таким образом, по причине ухудшения здоровья (в том числе получения «рабочей» группы инвалидности) работницу в настоящее время уволить нельзя.

Для решения вопроса о дальнейшей работе инвалида работодатель должен обратиться к статье 73 ТК. Здесь в части первой говорится, что работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья. Такой перевод может носить как временный, так и постоянный характер.

Если работа должна носить постоянный характер, то прекращение трудового договора с работником возможно лишь тогда, когда он отказывается от предложенного варианта перевода либо когда у работодателя отсутствует подходящая по медицинским показаниям работа. Прекращение трудового договора осуществляется в этом случае в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 ТК.

Таким образом, если подходящей работы в вашей организации нет, то работнице сначала надо вручить уведомление (под роспись) о том, что работодатель не имеет возможности перевести ее на другую работу. Затем готовятся документы о прекращении трудового договора.