**ЛИГА ВОЗРОЖДЕНИЯ НАУКИ РОССИИ**

# МЕЖДУНАРОДНЫЙ "ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ"

Кафедра

Конституционного и Международного права

КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА

ПО ДИСЦИПЛИНЕ:

# "ТРУДОВОЕ ПРАВО"

*Вариант:* № 6 *Вопросы:* 6; 16; 26; 36.

Студент: ДурасовВ.Н.

Факультет: юридический

Курс: VI Группа: 31-ЮЗ

Специальность: 1002146

Руководитель: Бенько П. П.

Архангельск

2003 г.

Содержание:

6. Понятие и порядок заключения соглашения.

16. Правила и гарантии защиты персональных данных работника при их обработке и хранении.

26. Гарантии и компенсации, их виды и понятия.

36. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.

**Понятие и порядок заключения соглашения**

Отношения наемного труда на протяжении всей истории своего развития регулировались различными способами. В современных условиях преобладающим становиться способ достижения договоренности между трудом и капиталом, получивший наименование *социальное партнерство –* способ регулирования социально-трудовых отношений между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями), основывающийся на взаимном учете интересов каждой из сторон, уважения этих интересов и отказе от силовых способов взаимодействия. Договоренность, достигнутая между сторонами социального партнерства, оформляются в форме правовых актов социального партнерства. В Российском законодательстве выделяют два вида правовых актов социального партнерства: коллективные договоры и соглашения.

***Соглашение*** – это правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, отраслевом, региональном и территориальных уровнях в пределах их компетенции.

В большинстве отраслей тарифные соглашения стали заключаться после принятия Указа Президента РФ от 15.11.91 № 212 “О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)”. Указом предписывалось, начиная с 1992 г. ежегодно заключать трехсторонние отраслевые тарифные соглашения между органами государственного управления, профсоюзами и представителями собственников (работодателей). В этих актах должны предусматриваться взаимные обязательства сторон по регулированию социально-трудовых отношений в области организации, оплаты труда, социальных гарантий, найма и увольнения работников и т. д. [[1]](#footnote-1)1 Переход к рынку обусловил необходимость договорного регулирования социально-трудовых отношений и согласования социально-экономических интересов работников и работодателей на различных уровнях. Поэтому в зависимости от сферы регулирования социально-трудовых отношений заключаются, как сказано в ст. 45 ТК РФ, следующие виды соглашений: генеральное, региональные, отраслевые (межотраслевые), территориальные и иные. По договоренности сторон, участвующих в коллективных переговорах, соглашения могут быть двусторонними и трехсторонними.

*Генеральное* соглашение – устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на федеральном уровне. Данное отношение всегда является трехсторонним. *Региональное* соглашение – устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на уровне субъекта РФ. Соглашения данного вида также являются трехсторонними. *Отраслевое* соглашение – определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии, льготы работникам отрасли (отраслей). Эти соглашения могут быть как двусторонними, так и трехсторонними. *Территориальное* соглашение – устанавливает общие условия труда, трудовые гарантии и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования. Такие соглашения, как правило, носят трехсторонний характер.

Одно из важных мест в системе социального партнерства принадлежит *отраслевым* *соглашениям.* В них устанавливаются нормы оплаты и другие условия труда, а также социальные гарантии и льготы для работников отрасли (отраслей). Отраслевое соглашение может заключаться на федеральном уровне и на уровне субъектов РФ. Как на федеральном уровне, так и на уровне субъектов РФ для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов и заключения отраслевых (межотраслевых) соглашений на равноправной основе создаются *отраслевые комиссии*из наделенных необходимымиполномочиями представителей.Соглашения, предусматривающие полное или частичное бюджетное финансирование, заключаются при обязательном участии представителей соответствующих финансовых органов, что предусмотрено ст. 35 ТК РФ. *Представителями работодателей* при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу их заключения или изменения, при формировании комиссий по регулированию социально-трудовых отношений являются соответствующие объединения работодателей. Такие объединения согласно ст. 33 ТК РФ – это ***некоммерческие общественные организации, объединяющие на добровольной основе работодателей для представительства интересов и защиты прав своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и местного* *самоуправления.*** В соответствии со ст. 34 ТК РФ представлять работодателей – государственные и муниципальные предприятия, а также организации, финансируемые из бюджета, могут органы исполнительной власти, органы местного самоуправления, уполномоченные на представительство законодательством или работодателями. К *представителям работников* в социальном партнерстве относятся профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками. На отраслевом уровне при формировании комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, ведении коллективных переговоров о заключении и изменении отраслевых трудовых соглашений, осуществлении контроля их исполнения, интересы работников представляют соответствующие профсоюзы, их территориальные организации, объединения профсоюзов и объединения территориальных организаций профсоюзов. Целый ряд отраслевых профсоюзов не входят ни в какие объединения и в системе социального партнерства действуют самостоятельно. Среди них – Независимый профсоюз горняков России (НПГ), Профсоюз летного состава гражданской авиации России, Российский профсоюз моряков и др. [[2]](#footnote-2)1 Для того чтобы при заключении отраслевого соглашения были представлены интересы работников, не являющихся членами профсоюза, последние могут уполномочить орган профсоюза представлять ихинтересы.Если на уровне отрасли действуют несколько отраслевых профсоюзов или их объединений, каждому из них предоставляется право на представительство в составе отраслевой комиссии по ведению коллективных переговоров. Количество представителей того или иного отраслевого профсоюза или объединения профсоюзов пропорциональноколичеству представляемых ими членов профсоюза.Если между профсоюзами, их объединениями нет согласия о создании единого органа для ведения коллективных переговоров, то право на их ведение предоставляется профсоюзу (объединению профсоюзов), объединяющему наибольшее число членов профсоюза. Порядок, сроки разработки проекта и заключения соглашения определяются отраслевой комиссией, но при этом ст. 47 ТК РФ предусмотрено, что отраслевые соглашения по отраслям, финансируемым из федерального бюджета, должны заключаться, как правило, до внесения проекта федерального бюджета в Государственную Думу Федерального Собрания РФ. Соглашение подписывается представителями сторон. В процессе коллективных переговоров стороны могут не прийти к согласию по всем или части вопросов. В этом случае составляется *протокол разногласий*. Эти разногласия регулируются в порядке, предусмотренном для разрешения коллективных трудовых споров. Подписанное сторонами соглашение с приложениями в 7-дневный срок направляется представителями работодателей в Минтруд России (если соглашение заключалось на федеральном уровне) или в орган по труду субъекта РФ (если оно заключалось на соответствующем уровне) для ***уведомительной регистрации****.* При осуществлении уведомительной регистрации отраслевого соглашения орган по труду выявляет условия соглашения, противоречащие законодательству о труде, и сообщает о выявленных противоречиях сторонам, а также в соответствующий орган федеральной инспекции труда. Все условия, ухудшающие положение работников, считаются недействительными и не могут применяться, что прямо записано в ст. 50 ТК РФ. Если замечаний нет, то на титульном листе Минтрудом России либо органом по труду субъекта РФ делается запись “Настоящее Соглашение не противоречит законодательству Российской Федерации и зарегистрировано” и ставится регистрационный номер. Все изменения и дополнения вносятся в отраслевое соглашение по взаимному согласию сторон в порядке, определенном в самом соглашении, либо в порядке, установленном законодательством для его заключения. Соглашение вступает в силу либо с момента его подписания, либо со дня, установленного в соглашении. Срок действия соглашения определяется сторонами (на титульном листе соглашения оговаривается период, на который оно заключено), но не может превышать 3 лет (ст. 48 ТК РФ). На этот же срок стороны могут продлить действие отраслевого соглашения. Сейчас сложилась практика заключения отраслевых соглашений на 2–3 года. Действие соглашений распространяется на работников и работодателей, которые уполномочили своих представителей провести коллективные переговоры и заключить отраслевое соглашение. Соглашения распространяются как на членов профсоюза, так и на работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших орган профсоюза представлять их интересы в ходе коллективных переговоров по заключению, изменению и контролю их выполнения. При одновременном распространении на работников нескольких соглашений (работники могут подпадать под действие отраслевых соглашений, заключенных на федеральном уровне и на уровне субъекта РФ) действуют наиболее благоприятные дляработников условия соглашений. Если работодатели являются членами объединения работодателей, которое участвовало в заключении соглашения, то его действие распространяется на этих работодателей. Прекращение членства в объединении работодателей не освобождает от обязательств по выполнению соглашения, заключенного в период членства. В то же время вступление работодателя в объединение, участвовавшее в заключении соглашения, обязывает этого работодателя в период действия соглашения выполнять включенные в него обязательства. Для того чтобы обеспечить социальную защищенность работникам организаций, чьи работодатели не входят ни в какие объединения и не участвуют в заключении отраслевых соглашений, трудовым законодательством предусмотрена процедура присоединения к соглашению. Если отраслевое соглашение заключено на федеральном уровне, то руководитель федерального органа исполнительной власти по труду имеет право предложить работодателям, не участвовавшим в заключении данного соглашения, присоединиться к нему. Соглашение считается распространенным на работодателей со дня официального опубликования этого предложения, если в течение 30 календарных дней со дня его опубликования они не представили в федеральный орган исполнительной власти по труду письменный мотивированный отказ присоединиться к нему (ст. 48 ТК РФ). Нормы, включенные в отраслевое соглашение, обязательны для сторон, участвовавших в его заключении. Как правило, стороны обязуются в течение срока действия соглашения не прекращать в одностороннем порядке выполнение взятых на себя обязательств. В то же время, по взаимной договоренности сторон, соглашение может быть досрочно аннулировано, изменено, дополнено. Отраслевое соглашение является основой для заключения коллективных договоров в организациях. Нормы отраслевого соглашения, заключенного на федеральном уровне, могут быть использованы и при заключении отраслевых соглашений на уровне субъектов РФ. Содержание и структура соглашения определяются по договоренности между представителями сторон, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в соглашение. Вместе с тем в ст. 45 ТК РФ предусмотрен примерный перечень вопросов, по которым в соглашение могут включаться взаимные обязательства сторон: оплата труда, условия и охрана труда, режим труда и отдыха; развитие социального партнерства. В структуре соглашений большинства отраслей находят отражение названные выше положения. Примерный перечень разделов, которые имеются во многих отраслевых соглашениях:

* общие положения;
* оплата труда;
* обеспечение занятости работников отрасли;
* рабочее время и время отдыха;
* обеспечение безопасных условий и охраны труда;
* социальные гарантии, льготы и компенсации;
* обеспечение прав членов профсоюза и гарантий деятельности профсоюзных органов;
* развитие социального партнерства;
* разрешение коллективных трудовых споров;
* порядок внесения в соглашение изменений и дополнений;
* контроль и ответственность сторон за выполнение обязательств.

Правила и гарантии защиты персональных данных работников при их обработке и хранении

Проблемы защиты прав личности при работе с информацией о гражданах стали особо актуальными в последнее время в связи с расширением возможностей несанкционированного доступа к такой информации. В соответствии со ст. 24 Конституции РФ сбор, хранение, использование и распространение информации о частной жизни лица без его согласия не допускаются. Очередным шагом на пути усиления правовой защиты граждан от злоупотреблений такого рода стало принятие нового Трудового кодекса РФ. В отличие от ранее действовавшего КЗоТа, он содержит специальную главу 14 "Защита персональных данных работника", посвященную именно этой проблеме.[[3]](#footnote-3)1 Персональные данные представляют собой конфиденциальную информацию о событиях и обстоятельствах жизни конкретного гражданина. Однако очевидно, что такие сведения не могут быть абсолютной тайной - любому работодателю необходимо в связи с трудовыми отношениями иметь информацию о людях, которые у него работают. Конфиденциальный характер сведений о работнике состоит в том, что работодатель не может получить их из любых мест, которые считает нужными, в любом объеме и распространять любым способом. Все персональные данные о работнике следует получать у него самого. Если их возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и дать письменное согласие. Работодатель должен сообщить ему о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также об их характере и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение. (п. 3 ст. 86 ТК) Работодатель может собирать и обрабатывать не любую информацию о своих работниках, а только ту, которая необходима ему для обеспечения соблюдения законов и иных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе, для обеспечения их личной безопасности, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества (п. 1 ст. 86 ТК). В Трудовом кодексе (п. 4, 5 ст. 86; абз. 7 ст. 88) прямо оговорен ряд данных, которые работодатель получать не имеет права. А именно: данные работника, касающиеся его политических, религиозных и иных убеждений, и частной жизни. В случаях, непосредственно связанных с вопросами трудовых отношений (в соответствии со статьей 24 Конституции РФ), работодатель вправе получать и обрабатывать данные о частной жизни работника только с его письменного согласия. Информация о его членстве в общественных организациях и его профсоюзной деятельности может быть получена работодателем только в случае, если это прямо предусмотрено законом. Работодатель не имеет права запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения им трудовой функции. Трудовой кодекс в ст. 88 разрешает использовать персональные данные работника исключительно при соблюдении определенных кодексом ограничений. Работодателю нельзя сообщать эти данные третьей стороне без письменного согласия работника, кроме случаев, когда это необходимо для предупреждения угрозы жизни и здоровью, а также в случаях, установленных законом. При передаче персональных данных работника работодатель не должен без его письменного согласия сообщать эти данные в коммерческих целях (для получения прибыли).

Порядок хранения и использования персональных данных работников в организации устанавливается работодателем с соблюдением требований Трудового кодекса. В организации должен быть принят документ (приказ, указание), в котором устанавливается порядок работы с персональными данными работника. Лица, имеющие доступ к персональным данным работника (например, работники отдела кадров), обязаны соблюдать режим секретности (конфиденциальности), причем они должны быть предупреждены (в том числе путем записи в должностной инструкции) о необходимости соблюдения режима секретности. В связи с режимом конфиденциальности информации персонального характера должны предусматриваться соответствующие меры безопасности для защиты данных от случайного или несанкционированного уничтожения, от случайной утраты, от несанкционированного доступа к ним, изменения или распространения.

Имеющаяся персональная информация о работнике может быть предоставлена руководителям служб или подразделений организации только в пределах компетенции этих лиц, для чего необходимо принятие локального нормативного акта, например, Положения. Основные права работника в области защиты персональных данных определены ст. 89 ТК. Работник имеет право на:

• полную информацию о своих персональных данных и их обработке; • свободный и бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей эти данные, за исключением случаев, предусмотренных законом; • определение своих представителей для защиты своих персональных данных; • доступ к относящимся к нему медицинским данным с помощью медицинского специалиста по его выбору; • требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных, а также обработанных с нарушением требований настоящего кодекса. При отказе работодателя исключить или исправить персональные данные работника он имеет право заявить в письменной форме о своем несогласии, обосновав его.

Персональные данные оценочного характера работник имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения; - требование об извещении работодателем всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные работника, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях; - обжалование в суде любых неправомерных действий или бездействия работодателя при обработке и защите его персональных данных.

В целях защиты частной жизни личности в связи со сбором персональных данных важное значение имеет контроль за правомерностью действий владельцев информации и юридическая ответственность за нарушение установленных законодательством правил работы с персональными данными.

В случаях нарушения норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника, виновные лица несут дисциплинарную, административную, гражданско-правовую или уголовную ответственность.

Дисциплинарное взыскание может быть наложено на лицо, обязанное должным образом хранить и беречь информацию, касающуюся персональных данных работника, но в результате ненадлежащего хранения допустившие ее порчу или утрату.

Административное взыскание накладывается в соответствии со ст. 13. 11 КоАП РФ, предусматривающей ответственность за нарушение установленного законом порядка сбора, хранения, использования или распространения информации о гражданах (персональных данных).

Гражданский кодекс предусматривает защиту нематериальных благ граждан, включая неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, деловую репутацию и др. Соответственно устанавливаются формы гражданско-правовой ответственности в виде денежной компенсации за причиненный моральный вред, обязанности опровержения сведений, задевающих честь, достоинство или деловую репутацию гражданина (работника) и т.п. (ст. 150 – 152 ГК).

Особое значение приобретает криминализация правонарушений в области работы с персональными данными. В этой связи Уголовным Кодексом РФ предусматривается уголовная ответственность:

• за злоупотребления и незаконные действия с информационными данными о частной жизни (ст. 137 УК)

• за неправомерный отказ должностного лица в предоставлении документов и материалов, непосредственно затрагивающих права и свободы гражданина, если эти деяния причинили вред правам и законным интересам граждан (работникам) (ст. 140 УК)

**Гарантии и компенсации, их виды и понятия**

Системе гарантий и компенсаций в новом Трудовом кодексе РФ посвящен раздел VII «Гарантии и компенсации». При этом под гарантиями ТК РФ понимает *средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам* *права в области социально-трудовых отношений*, а под компенсациями уже *непосредственно денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат,* *связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей.*

ТК РФ выделяет следующие гарантии и компенсации (ст. 165):

• при направлении в служебные командировки;

• при переезде на работу в другую местность;

• при исполнении государственных или общественных обязанностей;

• при совмещении работы с обучением;

• при вынужденном прекращении работы не по вине работника;

• при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

• в некоторых случаях прекращения трудового договора;

• в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;

• в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

При этом следует отметить, что в отличие от прежнего КЗоТа РФ новый Кодекс увязывает предоставление гарантий и компенсации исключительно с трудовыми отношениями работника с работодателем. Поэтому, если гарантии и компенсации подлежит предоставлению в рамках заключенного договора, то соответствующие выплаты производятся из средств работодателя. Если же работник исполняет государственные или общественные обязанности, за плату сдает кровь, то соответствующие выплаты, должны производится органами, в интересах которых совершаются такие действия. Работодатель в таких случаях со своей стороны только освобождает работника от исполнения трудовых обязанностей (ст.165 ТК РФ) без производства каких-либо выплат, даже среднего заработка.[[4]](#footnote-4)1

Таким образом, ранее действовавшая статья 111 КЗоТ РФ, гарантировавшая работнику сохранение среднего заработка на время выполнения государственных или общественных обязанностей, с принятием нового ТК РФ свою практическую силу полностью утратила, в связи с чем средняя заработная плата из средств работодателя не должна выплачиваться при убытии работников в рабочее время для:

1)       осуществления избирательного права;

2)  участия депутатов в сессиях Советов народных депутатов, а в случаях, установленных законодательством, и при выполнении ими других депутатских обязанностей;

3)  явки по вызову в органы дознания, предварительного следствия, к прокурору и в суд в качестве свидетеля, потерпевшего, эксперта, специалиста, переводчика, понятого, а также участия в судебных заседаниях в качестве народных заседателей, общественных обвинителей и общественных защитников, представителей общественных организаций и трудовых коллективов;

4)  участия в работе комиссий по назначению пенсий и врачебно-трудовых экспертных комиссий (ВТЭК) в качестве выделенных профсоюзными организациями членов этих комиссий;

5)  явки по вызову в комиссии по назначению пенсий в качестве свидетелей для дачи показаний о трудовом стаже;

6)  участия членов добровольных пожарных дружин в ликвидации пожара или аварии;

7)  выполнения других государственных или общественных обязанностей — в случаях, предусмотренных законодательством.

Выплату среднего заработка должна производить сторона, вызвавшая работника, а работодатель на время отсутствия освобождает работника от работы (см. ст. 170 ТК РФ).

**Гарантии при направлении работников в служебные командировки.** При направлении работников в служебные командировки, за ними в установленном порядке сохраняются место работы (должность), а также средний заработок (ст.167 ТК РФ). Кроме того, работодатель производит возмещение следующих командировочных расходов (ст.168 ТК РФ): расходы по проезду; расходы по найму жилого помещения; дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные); иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя. Примечательно, что согласно ТК РФ порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются коллективным договором или локальным нормативным актом организации, и такие размеры возмещения не могут быть ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

**Возмещение расходов при переезде на работу в другую местность.** При переезде работника по предварительной договоренности с работодателем на работу в другую местность, последний обязан возместить (ст. 169 ТК РФ):

• расходы по переезду работника, членов его семьи и провозу имущества (за исключением случаев, когда работодатель предоставляет работнику соответствующие средства передвижения);

• расходы по обустройству на новом месте жительства.

Как видим, в перечень возмещаемых расходов, не вошли единовременное пособие на самого работника и на каждого переезжающего члена семьи, а также заработная плата за дни сбора в дорогу и устройства на новом месте жительства, но не более 6-и дней, а также за время нахождения в пути, ранее предусмотренные статьей 116 КЗоТ РФ и Постановлением Совмина СССР от 15 июля 1981 года № 677 «О гарантиях и компенсациях при переезде на работу в другую местность». Однако, в статье 169 ТК приведено такое объемное понятие, как расходы по обустройству на новом месте жительства, которые вполне могут вобрать в себя и расходы, приведенные в предыдущем абзаце.  Конкретные размеры возмещения расходов определяются соглашением сторон трудового договора, но не могут быть ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета (до издания новых нормативных актов, по мнению автора могут использоваться положения постановления Совмина СССР от 15 июля 1981 года № 677).[[5]](#footnote-5)1

**Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.** Если ранее действовавший КЗоТ РФ в целом ряде гарантий и компенсаций, предоставляемых работникам, совмещающим работу с обучением, фактически не действовал, то новый ТК РФ вобрал в себя все действующие в настоящее время виды, случаи и условия предоставления гарантий и компенсаций. Следует отметить, что по-прежнему гарантии и компенсации в общем случае (если иное не предусмотрено договором между работником и работодателем) могут предоставляться только лицам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию учебных заведениях, и только лицам, успешно обучающимся. Если все это имеет место, то работодатель обязан предоставить установленные законодательством льготы. При этом не имеет значения, работник поступал (поступает) самостоятельно или направлен работодателем. Кроме того, следует учитывать, что льготы предоставляются при условии получения образования соответствующего уровня впервые. Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, льготы предоставляются только в связи с обучением в оном из этих образовательных учреждений по выбору работника (статья 177 ТК РФ).

***Лицам, обучающимся в высших учебных заведениях, предоставляются следующие льготы (статья 173 ТК РФ):***

1)       дополнительные отпуска в связи с обучением 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.

2)  отпуск без сохранения заработной платы:

• работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования, — 15 календарных дней;

• работникам — слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов — 15 календарных дней;

• работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации — 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов — четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов — один месяц.

3)  оплата работникам, обучающимся по заочной форме обучения, стоимости проезда к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно один раз в учебном году;

4)       сокращенная рабочая неделя на 7 часов на период десяти учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, с сохранением 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда (по соглашению сторон сокращение рабочего времени может производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели).

***Лицам, обучающимся в высших учебных заведениях, предоставляются следующие льготы (статья 174 ТК РФ):***

1)       дополнительные отпуска с сохранением средней заработной платы для:

• прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно — по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно — по 40 календарных дней;

• подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов — два месяца;

• сдачи итоговых государственных экзаменов — один месяц.

2)  отпуск без сохранения заработной платы:

• работникам, допущенным к вступительным испытаниям в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования, — 10 календарных дней;

• работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации — 10 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов — два месяца, для сдачи итоговых экзаменов — один месяц;

3)  оплата один раз в учебном году работникам, обучающимся по заочной форме, стоимости проезда к месту нахождения указанного образовательного учреждения и обратно в размере 50 процентов стоимости проезда;

4)  сокращение на 7 часов рабочей недели работникам, обучающимся по очно-заочной (вечерней) и заочной формам обучения в течение десяти учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов с сохранением 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда (по соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели).

***Лицам, обучающимся в образовательных учреждениях начального профессионального образования, предоставляются следующие льготы (статья 175 ТК РФ):***

1)       дополнительные отпуска с сохранением средней заработной платы для сдачи экзаменов на 30 календарных дней в течение одного года.

***Лицам, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, предоставляются следующие льготы (статья 176 ТК РФ):***

1)       дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для сдачи выпускных экзаменов в IX классе – 9 календарных дней, в XI (XII) классе – 22 календарных дня;

2)       сокращенная на один рабочий день или на соответствующую ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня в течение недели) в период учебного года с сохранением 50 процентов средней заработной платы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

Отметим, что порядок предоставления льгот работникам – слушателям послевузовского образования по-прежнему регулируется Федеральным законом РФ от 22 августа 1996 года № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании».[[6]](#footnote-6)1

**Гарантии и компенсации работникам, направляемым для повышения квалификации.** При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы, за работником согласно статье 187 ТК РФ сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направленным для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, дополнительно возмещаются командировочные расходы.

**Компенсация за использование личного имущества работника.** 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. При этом компенсация за использование личных автомобилей для служебных поездок должна производится с учетом положений письма Минфина РФ от 21 июля 1992 года № 57 «Об условиях выплаты компенсации работникам за использование ими личных легковых автомобилей для служебных поездок» и приказа Минфина РФ от 4 февраля 2000 года № 16н «Об изменении предельных норм компенсации за использование личных легковых автомобилей и мотоциклов для служебных поездок».

**Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты.** Как статья 148 ранее применявшегося КЗоТ РФ, статья 17 Федерального закона РФ от 17 июля 1999 года № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации», ТК РФ (статья 221) предусматривает обязанность работодателя обеспечивать лиц, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением, сертифицированными средствами индивидуальной защиты, смывающими и обеззараживающими средствами в соответствии с нормами, утвержденными в порядке, установленном Правительством Российской Федерации. Приобретение, хранение, стирка, чистка, ремонт, дезинфекция и обезвреживание средств индивидуальной защиты работников осуществляются за счет средств работодателя. Работодатель также обязан обеспечивать хранение, стирку, сушку, дезинфекцию, дегазацию, дезактивацию и ремонт выданных работникам по установленным нормам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты. В настоящее время в рамках обеспечения работников средствами индивидуальной защиты должно использоваться требования постановления Минтруда РФ от 18 декабря 1998 года № 51, которым утверждены «Правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты», а также Типовые отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты, утвержденные Минтрудом России.

**Выдача молока и лечебно-профилактического питания.** В соответствии со статьей 222 ТК РФ на работах с вредными условиями труда работникам должны выдаваться бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты. На работах с особо вредными условиями труда должно предоставляться бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание. Нормы и условия бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, а также лечебно-профилактического питания утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации. До установления такого порядка организации должны руководствоваться постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 16 декабря 1987 года № 731/П-13, которым утвержден Порядок бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов рабочим и служащим, занятым на работах с вредными условиями труда, а также постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 7 января 1977 года № 4/П-1, которым утверждены «Перечень производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда», а также «Рационы лечебно-профилактического питания и нормы бесплатной выдачи витаминных препаратов», «Правила бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания»[[7]](#footnote-7)1

Трудовым Кодексом установлены и другие гарантии и компенсации работников в связи с прекращением трудового договора (глава 27 ТК РФ), по временной нетрудоспособности (ст.183 ТК РФ), при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании, в области медицинского обеспечения, донорства, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации (глава IX), охраны труда (раздел X ТК РФ).

**Расследование и учет несчастных случаев на производстве**

*Несчастным случаем* считается событие, в результате которого сотрудник получил увечья или травмы. При этом он должен быть переведен на другую работу, утратить трудоспособность (на время или навсегда) или погибнуть. Причиной несчастных случаев могут быть действия других лиц, неполадки оборудования, аварии и. т. д. Несчастный случай может произойти не только с сотрудником фирмы, но и с другим лицом. Это могут быть направленные на работу студенты, военнослужащие, конкурсные (внешние) управляющие и. т. д. Большинство работодателей начисляют по своим сотрудникам взносы от несчастных случаев на производстве. Получение ими травмы (увечья) при выполнении работы будет страховым случаем. О каждом таком случае надо сообщить в отделение ФСС России в течение суток.[[8]](#footnote-8)

*Расследование несчастного случая –* это выявление и установление причин, которые привели к несчастному случаю на производстве, а *учет несчастных случаев –* это документальное закрепление каждого происшествия.[[9]](#footnote-9)

До принятия ТК все несчастные случаи на производстве расследовались в соответствии с Положением о расследовании и учете несчастных на производстве, утвержденным постановлением Правительства от 11.03.1999 г. №279 с последующими изменениями. 24 октября 2002 года Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации утверждены новые формы документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве и Положение об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях. Указанное постановление зарегистрировано в Министерстве юстиции 5 декабря 2002 года (регистрационный номер №3999), опубликовано в Российской газете от 18 декабря 2002 года №237.  
  Положение об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях разработано в соответствии со статьей 229 ТК РФ и Постановлением Правительства Российской Федерации от 31 августа 2002 года № 653 "О формах документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и особенностях расследования несчастных случаев на производстве", а также с учетом статей 227 - 231 ТК РФ и особенностей отдельных отраслей и организаций.  
      Положение устанавливает обязательные требования по организации и проведению расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве, происходящих в организациях и у работодателей - физических лиц с различными категориями работников (граждан). В связи с установлением порядка расследования несчастных случаев на производстве, предусмотренного статьей 229 Трудового Кодекса Российской Федерации, 8 января 2003 года было принято Постановление Правительства Российской Федерации №5 "О признании утратившими силу решений Правительства РФ по вопросам расследования несчастных случаев на производстве". В соответствии с указанным Постановлением, признаны утратившими силу:

1. Положения о расследовании и учете несчастных случаев на производстве";
2. подпункт "б" пункта 1 постановления Правительства РФ от 28 января 2000 года № 78 "О федеральной инспекции труда"
3. Постановление Правительства РФ от 24 мая 2000 года № 406 "О внесении изменений и дополнений в Положение о расследовании и учете несчастных случаев на Постановление Правительства РФ от 11 марта 1999 года №279 "Об утверждении производстве".

Расследованию и учету подлежат все несчастные случаи, которые в соответствии со ст. 227 ТК относятся к несчастным случаям на производстве, причем в этой ситуации он будет являться страховым, если произошел с работником, подлежащим обязательному социальному страхованию от несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Положение базируется на принципе, что вред, причиненный жизни или здоровью граждан при исполнении ими договорных обязательств, подлежит возмещению, в связи с чем обстоятельства причинения вреда должны быть расследованы. Данный принцип соответствует ст. 1084 ГК РФ «Возмещение вреда, причиненного жизни или здоровью гражданина при исполнению договорных или других обязательств».[[10]](#footnote-10)1

**Сроки расследования.** Расследование несчастных случаев, в результате которых пострадавшие получили легкие повреждения, производится в течение трех дней. В иных случаях (тяжелые повреждения, смерть сотрудника) - в течение 15 дней.  
Срок расследования может быть продлен, но не более чем на 15 дней.  
Следует обратить внимание: все сроки исчисляются в календарных днях. Их начинают отсчитывать со дня, когда был издан приказ об образовании комиссии по расследованию.  
Если о несчастном случае не было сообщено вовремя или нетрудоспособность сотрудника наступила не сразу, расследование проводится в течение месяца со дня поступления заявления от пострадавшего.

**Порядок расследования***.* Если произошел несчастный случай, в первую очередь направляется извещение по форме 1 в ведомства, которые перечислены в статье 228 Трудового кодекса. Это трудовая инспекция, прокуратура, профсоюз и т. д.  
Несчастные случаи расследует специальная комиссия. В ней должно быть не меньше трех человек (только нечетное количество членов). Состав комиссии утверждается приказом руководителя. В нее входят специалисты по охране труда, представители работодателя и профсоюза и. т. д. Руководитель, отвечающий за безопасность на участке, где произошел несчастный случай, в состав комиссии входить не может.  
Комиссия, проводя расследование, устанавливает обстоятельства и причины несчастного случая. Для этого опрашиваются пострадавший, очевидцы несчастного случая и должностные лица. Их показания заносятся в протокол по форме 6. Комиссия осматривает место несчастного случая и составляет протокол об осмотре по форме 7. Устанавливаются лица, нарушившие нормы охраны труда. Определяется, связаны ли действия пострадавшего в момент несчастного случая с участием в производственной деятельности.  
 В результате расследования может быть установлено, что пострадавший способствовал причинению или увеличению размера вреда. Степень его вины отражается в процентах в пункте 10 акта формы Н-1 (п. 9 акта формы Н-1ПС).  
Действия пострадавшего могут содержать признаки уголовного преступления. В этом случае комиссия принимает решение с учетом официальных решений правоохранительных органов. До их получения оформление материалов расследования приостанавливается.  
В итоге комиссия определяет, связан несчастный случай с производством или нет.

**Документальное оформление и учет несчастных случаев на производстве.** Несчастный случай на производстве оформляется комиссией актом о несчастном случае на производстве по форме Н-1 (Н-1ПС - для профессиональных спортсменов). При групповом несчастном случае составляется акт на каждого пострадавшего в отдельности.  
По результатам расследования группового, тяжелого несчастного случая или несчастного случая со смертельным исходом комиссией составляется акт по форме 4.  
 Акт составляется в двух экземплярах. Его подписывают члены комиссии и заверяют печатью. Содержание акта должно строго соответствовать выводам комиссии. В акте подробно излагаются обстоятельства и причины несчастного случая, указываются лица, допустившие нарушение норм охраны труда, со ссылками на нарушенные ими нормы.  
 Не позднее трех дней с момента подписания акта один экземпляр передается пострадавшему сотруднику или родственникам (в случае смерти).  
Второй экземпляр хранится в организации в течение 45 лет с приложением всех материалов расследования.  
 При несчастном случае с застрахованным лицом составляется третий экземпляр акта и направляется в отделение ФСС России. Это нужно для получения пострадавшим страховых выплат.  
 Акт о расследовании (форма 4) в трехдневный срок после оформления направляется комиссией в прокуратуру. К нему прилагаются материалы расследования и акт по форме Н-1 (Н-1ПС). Копии этих документов направляются в департамент государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда Минтруда России.  
Каждый оформленный несчастный случай должен быть зарегистрирован в журнале по регистрации (форма 9).

Формы  документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве (формы 1-9):

Форма 1. Извещение о групповом несчастном случае (тяжелом несчастном случае, несчастном случае со смертельным исходом).

Форма 2. Форма Н-1. Акт о несчастном случае на производстве.

Форма 3. Форма Н-1ПС. Акт о несчастном случае на производстве.

Форма 4. акт о расследовании группового несчастного случая (тяжелого несчастного случая, несчастного случая со смертельным исходом).

Форма 5. Заключение государственного инспектора труда.

Форма 6. Протокол опроса пострадавшего при несчастном случае (очевидца несчастного случая, должностного лица).

Форма 7. Протокол осмотра места несчастного случая.

Форма 8. Сообщение о последствиях несчастного случая а производстве и принятых мерах.

Форма 9. Журнал регистрации несчастных случаев на производстве.

Правильное и своевременное расследование каждого несчастного случая на производстве позволяет выявить причины травматизма и осуществить профилактические меры, решить вопрос об ответственности виновных и о возмещении вреда пострадавшим.

**Библиография**

Основная

1. Конституция РФ; ст. 24; М., !993.

2. Указ Президента « О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов); Ведомости РФ; 1991г.; № 212.

3. ТК РФ. ст. (45, 33-35, 47, 48, 50, 86, 88, 89, 165-170, 176, 177, 173, 183, 187,221, 222); М., 2002.

4. ФЗ « О высшем и послевузовском профессиональном образовании»; Ведомости РФ; 1996; № 125.

5. ФЗ «Об основах охраны труда в РФ»; Ведомости РФ; 1999.; № 181.

6. Постановление Минтруда РФ; Ведомости РФ; 1998.; № 51.

7. Постановление Правительства РФ; Ведомости РФ; 1999г.; № 229.

8. Постановление Правительства РФ «О формах документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве»; Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 653.

9. КоАП РФ; ст. 13; М., 2002.

10. ГК РФ. ст.( 150-152, 1084); М., 1994.

11. УК РФ; ст. 140; М., 2001.

12. КзоТ РФ; ст.( 111, 116, 148); М., !978.

## Дополнительная

1. «Трудовое право»; под ред. С. П. Маврина, Е. Е. Хохлова; М. Юрист 2002 г.;

2. А. П. Шарова; «Отраслевые соглашения: роль в установлении условий труда»; «Справочник кадровика» №7 Екатеринбург 2002; с. 24.

3. И. Н. Девятов; «Заработная плата. Учет. Расчеты. Налоги.» №2 М. 2002 г

4. «Комментарии к Трудовому Кодексу»; под ред. К. Я. Ананьевой; М. 2002 г

5. «Нормативные акты для бухгалтера»; № 1 М. 2003 г.;

1. 1 «Трудовое право»; под ред. С. П. Маврина, Е. Е. Хохлова; М. Юрист 2002 г.; с. 148. [↑](#footnote-ref-1)
2. 1 А. П. Шарова; «Отраслевые соглашения: роль в установлении условий труда»; «Справочник кадровика» №7 Екатеринбург 2002; с. 24. [↑](#footnote-ref-2)
3. 1 И. Н. Девятов; «Заработная плата. Учет. Расчеты. Налоги.» №2 М. 2002 г.; с.19. [↑](#footnote-ref-3)
4. 1 И. Н. Девятов; «Заработная плата. Учет. Расчеты. Налоги.» №2 М. 2002 г.; с.56. [↑](#footnote-ref-4)
5. 1 И. Н. Девятов; «Заработная плата. Учет. Расчеты. Налоги.» №2 М. 2002 г.; с.58. [↑](#footnote-ref-5)
6. 1 «Комментарии к Трудовому Кодексу»; под ред. К. Я. Ананьевой; М. 2002 г.; с. 218. [↑](#footnote-ref-6)
7. 1 И. Н. Девятов; «Заработная плата. Учет. Расчеты. Налоги.» №2 М. 2002 г.; с.57. [↑](#footnote-ref-7)
8. 2«Нормативные акты для бухгалтера»; № 1 М. 2003 г.; с. 34. [↑](#footnote-ref-8)
9. 3«Комментарии к Трудовому Кодексу»; под ред. К. Я. Ананьевой; М. 2002 г.; с. 270. [↑](#footnote-ref-9)
10. 1 «Комментарии к Трудовому Кодексу»; под ред. К. Я. Ананьевой; М. 2002 г.; с. 271. [↑](#footnote-ref-10)