

Кодекс защитит от произвола

АКТУАЛЬНОЕ ИНТЕРВЬЮ

С октября начали действовать поправки к Трудовому кодексу, принятые Государственной Думой. В кодексе появилось 13 новых статей, две исключены, 58 приняты в новой редакции, свыше трехсот дополнены новыми положениями. О тех из них, которые напрямую касаются работающего населения и существенно меняют его трудовое право, наш корреспондент беседует с руководителем Государственной инспекции труда – главным государственным инспектором труда в Ярославской области, заслуженным юристом Российской Федерации Евгением МАСЛЕННИКОВЫМ.

– Евгений Аркадьевич, хорошо известно, что громадная армия рыночных торговцев, развозчиков товаров, рабочих мелких ремонтных мастерских в настоящее время работают по найму у физических лиц или предпринимателей без образования юридического лица, не имея каких-либо письменных соглашений, трудовых книжек. Им не начисляется трудовой стаж, за них работодатель не перечисляет средства в Пенсионный фонд, не платит единый социальный налог. Это ущерб и государству, и работнику. Правда ли, что в соответствии с дополнениями к Трудовому кодексу теперь даже физические лица не смогут использовать труд наемных работников, не заведя на них трудовую книжку?

– Работодатели – физические лица составляют две группы. Это предприниматели без образования юридического лица и физические лица – не предприниматели. То есть люди, нанимающие работников не для производства продукции или услуг, а для обслуживания себя и своей семьи в качестве нянь, домработниц, гувернанток, садовников, охранников. Вот на эту категорию работодателей обязанность вести трудовые книжки наемных работников не распространяется. Про них в новом варианте закона в статье 303 лишь сказано, что наниматели обязаны в уведомительной форме зарегистрировать трудовой договор с работником в органе местного самоуправления в соответствии с регистрацией по месту жительства. До шестого октября этого года такого требования в кодексе не существовало. Чтобы это требование осуществить, мы со своей стороны всем главам муниципальных образований направили соответствующие письма с просьбой назначить лиц, которые будут вести такую уведомительную регистрацию. Но если физические лица нанимают рабочую силу для своего предприятия, пусть даже мелкого бизнеса, с целью извлечения прибыли (в новом варианте закона их называют индивидуальными предпринимателями), то для них статьей 309 Трудового кодекса предписано вести трудовые книжки на каждого работника. Это положение, как вы правильно отметили,

случиться. Сразу на инженерную должность не возьмут, предложат потрудиться на рабочем месте. А у человека с дипломом амбиции: и зарплата не та, и труд тяжелый. Он займется шашками не по специальности. И так может не один год перебиваться с хлеба на квас, не удосужившись завести трудовую книжку. Но ведь он при этом теряет квалификацию, забывает, чему его учили. Так что требование работодателя поработать с испытатель-

и организаций с численностью работников свыше ста человек. Теперь это требование обязательно для предприятий, где работают более пятидесяти штатных работников. Есть в охране труда и другие нововведения. Раньше существовало положение: если производство с вредными условиями труда, то, что бы ни делал работодатель для снижения воздействия вредных веществ на работников, он все равно должен выдавать им спецпита-

зованный отпуск. При этом ссылались на норму Трудового кодекса, запрещавшую заменять отпуск деньгами. С такой же проблемой сталкивались беременные женщины и несовершеннолетние. Так положение, предусмотренное законодателями для защиты граждан, оборачивалось им во вред. Теперь эта нелепость исправлена. Заменять отпуск денежными выплатами по-прежнему нельзя. Но в закон внесено уточнение: «за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении».

– Евгений Аркадьевич, давайте назовем еще те существенные поправки, которые касаются большой категории работников.

– Есть изменения для совместителей. Раньше время внутреннего совместительства, то есть в той же фирме, ограничивалось четырьмя часами в день и 16 часами в неделю. Четыре часа в день ограничение осталось, а в неделю можно заниматься совместительством до 20 часов. Если же речь идет о совместительстве у другого работодателя, то там количество часов вообще не ограничено. Раньше совмещать внутри своего предприятия можно было только работу по другой специальности, должности, теперь такого ограничения не существует. Новые нормативы внесены в отношении дополнительного неоплачиваемого отпуска. Раньше, чтобы не потерять стаж, неоплачиваемый отпуск можно было брать только на срок до одной недели. При более длительном сроке терялись преимущества, положенные по стажу, при расчете оплачиваемого отпуска. Теперь без риска потерять в стаже работник может взять отпуск до двух недель. Также работодатели обязаны предоставлять дополнительный отпуск без сохранения заработной платы работающим инвалидам и пенсионерам, сдающим экзамены учащимся техникумов. И, как раньше, можно взять пять дней в случае регистрации брака, рождения ребенка, смерти близкого человека. Добавлю еще об одном уточнении закона, касающемся ветеранов. В списке работников, с которыми можно было заключить срочный трудовой договор, присутствовали пенсионеры по возрасту. Некоторые работодатели воспользовались этим и всех, кто начал получать пенсию, стали переводить на такие договоры, чтобы по истечении срока окончательно избавиться от старого сотрудника. Теперь такие срочные договоры нельзя заключать с давно работающими в организации людьми, а только с вновь принятыми на работу пенсионерами. Это уточнение спасет от увольнения многих пожилых работоспособных людей.



ФОТО АННЫ СОЛОВЬЕВОЙ

ли, повысит ответственность работодателей за назначение пенсии наемным работникам, у них будет основной документ для установления стажа, а следовательно, и величины оплачиваемого отпуска, других социальных гарантий. То есть права и обязанности предпринимателей физических и юридических лиц в отношении наемных работников теперь уравнены.

– Дополнениями изменены такие важные положения, как право устройства на работу без испытательного срока. Каких категорий работников это новшество коснулось?

– Если человек после окончания вуза или среднего специального заведения впервые устраивается на работу, то работодателю запрещено устанавливать для него испытательный срок.

– Но вы же знаете, что сейчас нет механизма распределения выпускников на предприятия и в организации. Разве бывший студент виноват, что при нынешней безработице сразу не нашел себе постоянного места работы?

– Конечно, и такое может

ным сроком в этом случае вполне справедливо. Но этот срок не должен превышать три месяца. В то же время дополнения к этой статье закона защищают беременных и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет. Их теперь обязаны принять на работу без установления испытательного срока. Таким образом, если молодая мама закончила вуз, она имеет шанс еще полтора года воспитывать ребенка и затем быть принятой на работу со всеми преимуществами молодого специалиста – выпускника вуза или техникума (колледжа). Но есть одна оговорка в этом правиле: учебное заведение, которое закончил специалист, должно иметь государственную аккредитацию. К выпускникам частных вузов и колледжей это положение закона не относится. Любому из них может быть назначен испытательный срок.

– Известно, что с созданием большого количества малых предприятий увеличился производственный травматизм. Что нового появилось в охране труда?

– Ранее должность специалиста по охране труда была обязательна для предприятий

и, вводит сокращенный рабочий день и так далее. Теперь, если на рабочем месте отсутствует загрязнение воздуха выше санитарных норм, принятых предельно допустимых концентраций, то работодатель не обязан создавать какие-то особые условия для этих работников, но может, если позволяет финансовое положение предприятия. С другой стороны, изменилось положение о предоставлении дополнительных отпусков рабочим вредных и опасных производств. Раньше, чтобы получить такой отпуск, от работника иногда требовали доказать, что вред, причиняемый ему работой, неустраивает. Теперь такие доказательства не нужны, если производство признано вредным или опасным. Другая новация состоит в том, что работодатель не просто обязан обеспечить рабочего всевозможными средствами защиты, как было указано и в прежнем варианте кодекса, но должен сделать это бесплатно и своевременно. Кроме того, были прецеденты, когда работодатели норовили не выплатить работнику вредного или опасного производства при увольнении компенсацию за неисполь-

Беседовал
Андрей СОЛЕНИКОВ.