

Проверка DecentWorkCheck Россия (Проверка Достойных Условий Труда)
- продукт WageIndicator.org и www.mojazarplata.ru

 Регулируется на национальном уровне

 Не регулируется на национальном уровне

01/13 Работа и Оплата Труда

	НР	ДА	НЕТ
1. Я зарабатываю не менее МРОТ, установленного правительством		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Я получаю зарплату регулярно (за день, в неделю, в две недели, в месяц).		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

02/13 Компенсации

3. Если я работаю сверхурочно, то всегда получаю компенсацию (Сверхурочная работа оплачивается по более высокой ставке)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Если я работаю ночью, то получаю компенсацию за работу в ночное время		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Я получаю компенсацию за работу в праздничный день, если работаю в праздничный день или выходной		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Если я работаю в выходной день или праздничный день, то получаю установленную компенсацию за это		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

03/13 Ежегодный Отпуск и Дни Отдыха

7. Сколько недель составляет Ваш ежегодный оплачиваемый отпуск?*		<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4+
8. Мне оплачиваются праздничные (государственные и религиозные) дни		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Мне предоставляется не менее одного дня отдыха (т.е. 24 часа) в неделю		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

04/13 Гарантии Занятости

10. При найме на работу мне предоставили письменное изложение условий найма или со мной был заключен письменный трудовой договор		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Мой работодатель не заключает срочные трудовые договоры для работы на постоянной основе (Пожалуйста, отметьте "НЕТ", если работодатель заключает срочные трудовые договоры для работы на постоянной основе)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Мой испытательный срок составляет 6 месяцев		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Мой работодатель предупреждает в установленный срок о расторжении трудового договора (или выплачивает компенсацию вместо предупреждения)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Мой работодатель выплачивает выходное пособие в случае увольнения (Выходное пособие установлено законом. Оно зависит от зарплаты работника и стажа)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

* В вопросе 7 только 3 или 4 рабочие недели эквивалентно "ДА"

DECENETWORKCHECK.ORG

05/13

Труд Лиц с Семейными Обязанностями

НР

ДА

НЕТ

- | | | | | |
|-----|---|---|--------------------------|--------------------------|
| 15. | Мой работодатель предоставляет оплачиваемый отпуск в связи с отцовством (Это отпуск для отцов/партнеров, который предоставляется при рождении ребенка) | 😊 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16. | Мой работодатель предоставляет (оплачиваемый или неоплачиваемый) отпуск по уходу за ребенком (Этот отпуск предоставляется после окончания отпуска по беременности и родам или отпуска в связи с отцовством. Может быть использован одним родителем либо обоими поочередно.) | 😊 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 17. | Мое рабочее время достаточно гибкое, чтобы совмещать работу с семьей (Неполный рабочий день или другие варианты гибкого графика) | 😊 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

06/13

Материнство и Работа

- | | | | | |
|-----|---|---|--------------------------|--------------------------|
| 18. | Я получаю бесплатную медицинскую помощь до и после родов | 😊 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 19. | Во время беременности я освобождена от ночной смены (работы в ночное время) или вредной работы | 😊 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 20. | Мой отпуск по беременности и родам длится не менее 14 недель | 😊 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 21. | В течение отпуска по беременности и родам я получаю не менее $\frac{2}{3}$ моей прошлой зарплаты | 😊 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 22. | Я защищена от увольнения во время беременности (Работники могут по-прежнему быть уволены по причинам, не связанным с беременностью, а именно поведение или способности) | 😊 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 23. | Я имею право выхода на ту же/аналогичную должность после отпуска по беременности и родам | 😊 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 24. | Мой работодатель устанавливает перерывы для кормления ребенка в рабочее время | 😊 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

07/13

Охрана Труда

- | | | | | |
|-----|---|---|--------------------------|--------------------------|
| 25. | Мой работодатель проверяет безопасность моего рабочего места | 😊 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 26. | Мой работодатель выдает средства персональной защиты, включая специальную одежду, бесплатно | 😊 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 27. | Мой работодатель обеспечивает необходимое обучение по охране труда и удостоверяется, что работники знают опасность для здоровья и расположение аварийных выходов на случай катастрофы | 😊 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 28. | Мое рабочее место проверяет инспектор труда не менее одного раза в год на предмет соответствия трудовому законодательству | 😊 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

DECENETWORKCHECK.ORG

08/13 Временная Нетрудоспособность и Несчастные Случаи на Производстве

	НР	ДА	НЕТ
29. Мой работодатель предоставляет оплачиваемые больничные и обеспечивает выплату не менее 45% моей зарплаты за первые 6 месяцев болезни		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. У меня есть доступ к бесплатной медицине при заболевании или производственной травме		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. Мое рабочее место сохраняется за мной в течение первых 6 месяцев больничного		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. Я получаю адекватную компенсацию в случае производственной аварии/производственной травмы, профессионального заболевания		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

09/13 Социальное Обеспечение

33. Я имею право на получение пенсии, когда достигну 60 лет		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34. Если я, будучи работником, умру, мой ближайший родственник / выжившие смогут получать пенсию		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35. Я получу пособие по безработице, если потеряю работу		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36. Я смогу получать пенсию по инвалидности, если не буду в состоянии зарабатывать из-за заболевания, не связанного с работой, травмы или несчастного случая		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10/13 Справедливое Обращение

37. Мой работодатель соблюдает принцип равной оплаты за труд равной ценности без какой-либо дискриминации		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38. Мой работодатель принимает серьезные меры против сексуальных домогательств на рабочем месте		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39. Со мной обращаются так же, как с другими работниками (при назначении на должность, продвижении по службе, обучении и переводе) без какой-либо дискриминации по:*		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i. Пол/Гендер		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ii. Раса		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
iii. Цвет кожи		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
iv. Религия		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
v. Политические взгляды		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
vi. Национальность / Место Рождения		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
vii. Социальное происхождение / Каста		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
viii. Семейные обязанности / Наличие Семьи		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ix. Возраст		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
x. Инвалидность / ВИЧ-СПИД		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

* Для суммированного положительного балла на вопрос 39, Вы должны ответить "да", по крайней мере, в 9

DECENETWORKCHECK.ORG

	НР	ДА	НЕТ
xi. Профсоюзное членство и профсоюзная деятельность		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
xii. Язык		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
xiii. Сексуальная ориентация (гомосексуальная, бисексуальная и гетеросексуальная ориентация)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
xiv. Семейное положение		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
xv. Внешность		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
xvi. Беременность /Материнство		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40. Я как женщина могу работать в тех же отраслях, что и мужчины, и имею право свободно выбирать профессию.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11/13 Труд Несовершеннолетних

41. На мое рабочее место запрещен найм детей до 15 лет		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42. На моем рабочем месте запрещен найм детей до 18 лиц на вредные условия труда		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12/13 Принудительный Труд

43. Я имею право уволиться по собственному желанию или после предварительного извещения		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44. На моем рабочем месте нет принудительного труда		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45. Общее количество часов работы, включая сверхурочные, у меня не превышает 56 часов в неделю		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13/13 Профессиональные Союзы

46. В моей организации есть профсоюз.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47. У меня есть право вступить в профсоюз на работе		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
48. Мой работодатель участвует в коллективных переговорах		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
49. Я могу защитить вместе с коллегами социальные и экономические интересы с помощью "забастовки" без опасения подвергнуться дискриминации		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

DECENETWORKCHECK.ORG

Результаты

Ваш счет показывает, насколько Ваш работодатель соблюдает национальные правовые нормы о труде. Чтобы рассчитать результат по Проверке Достойных Условий Труда ("DecentWorkCheck"), необходимо начислить 1 балл за каждый утвердительный ответ. Затем сравните его со значениями в таблице ниже.

.... - это количество Ваших ответов "ДА"

Россия набирает 48 ответов "ДА" на 49 вопросов, связанных с Международными стандартами труда.

□ Если Ваш счет 1 - 18 баллов

В это трудно поверить! Знает ли Ваш работодатель, что мы живем в 21-м веке? Узнайте о ваших правах. Если в Вашей компании или отрасли есть активный профсоюз, присоединитесь к нему и обратитесь за помощью

□ Если Ваш счет 19 - 38 баллов

Как Вы можете видеть, есть широкие возможности для совершенствования. Но, пожалуйста, не беритесь за все проблемы сразу. Начните с самого злободневного. В то же время, сообщите об этом в свой профсоюз или WageIndicator, так как они могут помочь улучшить Вашу ситуацию. При отправке письма по электронной почте нам, пожалуйста, изложите подробно Вашу жалобу и, если это возможно, укажите также название Вашего работодателя. Кроме того, попробуйте выяснить, придерживается ли официально Ваша компания Кодекса Корпоративной Социальной Ответственности. Если да, то она должна соблюдать по крайней мере стандарты МОТ. Если компания не придерживается такого кодекса, то должна начать делать это сейчас, как многие другие компании. Вы можете способствовать этому.

□ Если Ваш счет 39 - 49 баллов

Вы далеко за опасной зоной. Ваш работодатель соблюдает большинство существующих законов и нормативных актов о труде. Но всегда есть возможность для совершенствования. Так что в следующий раз, когда Вы будете говорить с руководством о Ваших условиях труда, хорошо подготовьтесь и ознакомьтесь с Проверкой Достойных Условий Труда ("DecentWorkCheck") в качестве контрольного списка.

DECENTWORKCHECK.ORG

01/13 Работа и оплата труда

Нормативное регулирование оплаты труда:

Конституция Российской Федерации 1993 г. Трудовой кодекс Российской Федерации 2001 г. (в ред. от 16.02.2018)

Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», (в ред. от 01.05.2018)

Трехсторонние соглашения о минимальной заработной плате между объединениями профсоюзов, работодателей и органами государственной власти субъектов

Минимальный размер оплаты труда

Согласно Конституции Российской Федерации каждый имеет право на вознаграждение за труд не ниже федерального минимального размера оплаты труда. В России минимальная оплата труда устанавливается на двух уровнях: федеральном и региональном. Федеральный минимальный размер оплаты труда определяется законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда». Размер минимальной заработной платы в регионах устанавливается трехсторонними соглашениями между объединениями профсоюзов, работодателей и органами государственной власти субъектов федерации (например, Соглашение от 31 октября 2015 г. о минимальной заработной плате в Московской области).

Минимальный размер оплаты труда в России рассчитывается на месячной основе. С 1 мая 2018 года МРОТ был увеличен до прожиточного минимума трудоспособного населения за 2 квартал 2017 года. С 1 января 2019 года и далее ежегодно с 1 января соответствующего года МРОТ будет устанавливаться в размере величины федерального прожиточного минимума трудоспособного населения за второй квартал предыдущего года.

Источники: ст. 37 Конституции; ст. 133-133.1 Трудового кодекса; Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»; Соглашение от 31.10.2015 о минимальной заработной плате в Московской области

Для получения более подробной информации о ставках МРОТ, пожалуйста, обратитесь к странице о МРОТ

DECENTWORKCHECK.ORG

Заработная плата

Заработная плата – это фиксированное вознаграждение за труд (в месяц) в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, включающая в себя компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, а также стимулирующие выплаты. Выплата заработной платы регулируется Трудовым кодексом.

В соответствии с Трудовым кодексом, заработная плата выплачивается не реже двух раз в месяц (каждые две недели) в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Заработная плата может быть выплачена наличными в месте работы либо переведена на банковский счет, указанный работником. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, а не третьим лицам. Заработная плата должна быть выплачена в денежной форме и национальной валюте, т. е. в рублях. Трудовым или коллективным договором может быть предусмотрена выплата заработной платы в натуральной форме, но не более 20 процентов от месячного вознаграждения работника.

Задержка выплаты заработной платы является административным правонарушением (может повлечь и уголовную ответственность), и на работодателя инспекцией труда может быть наложен штраф. Согласно Трудовому кодексу, в случае задолженности по оплате работодатель также должен выплатить компенсацию (не ниже одной сто пятидесятой (0,0067) ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных сумм за каждый день задержки). Компенсация выплачивается со следующего дня после срока выплаты до дня окончательного расчета включительно.

Если выплата заработной платы работнику задерживается более чем на 15 дней, он вправе приостановить работу, уведомив об этом работодателя, до получения вознаграждения за труд. Если работодатель сообщает, что готов выплатить просроченную сумму, то работник должен приступить к выполнению трудовых обязанностей. Право на приостановление работы не распространяется на военнослужащих, пожарных, государственных служащих, а также сотрудников аварийно-спасательных служб и организаций обеспечения жизнедеятельности населения (энергетика, водоснабжение и коммуникации).

Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами. В обязанности работодателя входит удержание подоходного налога из заработной платы работника и перечисление этой суммы в налоговые органы. Также работодатель вправе производить вычеты из заработной платы работника для погашения его задолженности перед организацией. Это возможно в следующих случаях:

- возмещения неотработанного аванса;
- погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой;
- возврат сумм, излишне выплаченных работнику (из-за счетной ошибки или неправомерными действиями, установленными судом);

DECENTWORKCHECK.ORG

- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска (кроме случаев, когда увольнение обусловлено состоянием здоровья работника, сокращением, ликвидацией).

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20% от нее, а при наличии нескольких исполнительных документов за работником должно быть сохранено 50% заработка. В особых случаях размер удержаний может возрасти до 70% заработной платы (исправительные работы, взыскание алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, в том числе причиненного здоровью другого человека).

Трудовой кодекс предусматривает, что работники, занятые на тяжелых работах, работах во вредных, опасных и других специальных условиях труда, должны получать более высокую заработную плату, чем в нормальных условиях труда. Повышенный уровень оплаты труда (примерно на 4% выше обычной заработной платы) устанавливается коллективным договором, трудовым договором или работодателем с учетом мнения профсоюза или других представителей работников. Кроме того, некоторые населенные пункты в России относятся к местностям с особыми климатическими условиями. Труд в этих местностях оплачивается в повышенном размере. Минимальный размер надбавки устанавливается законодательством и варьируется в зависимости от района.

Источники: ст. 136-148 и 236 Трудового кодекса

DECENTWORKCHECK.ORG

02/13 Компенсации

Нормативное регулирование компенсаций:

Трудовой кодекс Российской Федерации 2001 г. (в ред. от 16.02.2018)

Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»

Компенсация сверхурочной работы

Нормальная продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю. Режим рабочего времени в конкретной организации устанавливается в пределах 40 часов в неделю. Он устанавливается в правилах внутреннего трудового распорядка. Тем не менее, Трудовой кодекс Российской Федерации содержит перечень исключений и устанавливает сокращенное рабочее время (сокращенная рабочая неделя) для инвалидов (35 часов, количество часов работы в день по медицинскому заключению), работников, занятых во вредных условиях труда 3 или 4 степени или опасных условиях труда (36 часов), педагогических работников (36 часов), медицинских работников (39 часов), детей (24 часа/12 часов при совмещении с обучением) и молодежи (35 часов/17,5 часов при совмещении с обучением).

Продолжительность ежедневной работы не может превышать для работников от 14 до 15 лет - 4 часов; от 15 до 16 лет - 5 часов; от 16 до 18 лет - 7 часов. Для лиц, совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, от 14 до 16 лет ежедневная работа составляет 2,5 часа; от 16 до 18 лет - 4 часа.

Сверхурочная работа выполняется работником по требованию работодателя за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Работник не должен трудиться сверхурочно более 4 часов в течение двух дней подряд. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать 120 часов в год. По общему правилу, привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюза. Тем не менее, Трудовой кодекс предусматривает исключения из этого правила. Сверхурочная работа допускается только с письменного согласия работника в следующих случаях:

1. работа не была закончена в течение обычной продолжительности рабочего времени вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям, если выполнение этой работы необходимо для предотвращения порчи имущества либо угрозы опасности для людей;
2. срочное техническое обслуживание и ремонт, когда невыполнение такой работы может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;
3. замена при неявке работника, если работа не допускает перерыва.

В перечисленных далее случаях (в основном при чрезвычайном положении), предварительного согласия от работника не требуется:

1. оборона страны;
2. предотвращение промышленных аварий или устранение их последствий;
3. устранение последствий стихийного бедствия;
4. аварийные работы по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих функционирование систем коммунального обслуживания.

DECENTWORKCHECK.ORG

Запрещается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, несовершеннолетних (до 18 лет), других категорий работников в соответствии с законодательством (например, заключивших ученический договор). Сверхурочная работа допускается для людей с ограниченными физическими возможностями, женщин с детьми в возрасте до 3 лет при наличии письменного согласия данных работников и медицинского заключения. Работодатель обязан под роспись ознакомить работников с правом отказаться от сверхурочной работы (согласно Трудовому кодексу гарантии, предоставляемые женщинам в связи с материнством, распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также опекунов (попечителей) несовершеннолетних).

В соответствии с Трудовым кодексом сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере (150% обычной ставки), за последующие часы - не менее чем в двойном размере (200% обычной ставки). Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха (не менее времени, отработанного сверхурочно) вместо повышенной оплаты.

Работа сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни, оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере.

Источники: ст. 92, 99, 152, 203, 264 Трудового кодекса

Компенсация работы в ночное время

Работа, выполняемая между 22:00 и 06:00, относится к ночному времени. Продолжительность работы в ночное время сокращается на один час, кроме случаев принятия специально для работы в ночное время или установления работникам сокращенной продолжительности рабочего времени. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации. В настоящее время действует Постановление Правительства РФ от 22 июля 2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время», в котором указано, что минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20% часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (120% обычной почасовой ставки).

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины и работники, не достигшие возраста восемнадцати лет. Для женщин с детьми в возрасте до 3-х лет и тех работников, которые заботятся о больных или нетрудоспособных членах семьи, работа в ночное время разрешается с письменного согласия таких работников, при условии, что им это не запрещено по состоянию здоровья. Работодатель обязан под роспись ознакомить работников с правом отказаться от работы в ночное время.

Источники: ст. 96, 154 Трудового кодекса; Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»

DECENTWORKCHECK.ORG

Компенсация работы в выходные и нерабочие праздничные дни

По общему правилу, работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Однако работа в выходные дни допускается, когда приостановка работы невозможна в непрерывно действующей организации, при предоставлении коммунальных услуг и необходимости проведения срочного ремонта и погрузочных работ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия при необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от которых зависит нормальная работа организации.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения их последствий;
- для недопущения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;
- в условиях чрезвычайного или военного положения, бедствия.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюза.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни допускается для людей с ограниченными физическими возможностями, женщин с детьми в возрасте до 3 лет при наличии письменного согласия данных работников и медицинского заключения. Работодатель обязан под роспись ознакомить работников с правом отказаться от работы в ночное время.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере (200% от обычной ставки заработной платы). Повышенные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться трудовым договором, коллективным договором или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профсоюза или иного представительного органа работников. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха без дополнительной оплаты работы.

Источники: ст. 113, 153, 264 Трудового кодекса

DECENTWORKCHECK.ORG

Денежная компенсация работы в выходные и нерабочие праздничные дни

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере (200% от обычной ставки заработной платы). Повышенные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профсоюза, трудовым договором.

Оплата в повышенном размере производится за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня, в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

Источники: ст. 153 Трудового кодекса

DECENTWORKCHECK.ORG

03/13 Ежегодный отпуск и дни отдыха

Нормативное регулирование ежегодного отпуска и дней отдыха:

Трудовой кодекс Российской Федерации 2001 г. (в ред. от 16.02.2018)

Федеральный закон от 26.09.1997 № 125-ФЗ «О свободе совести и о религиозных объединениях» (в ред. от 01.05.2018)

Законы субъектов РФ о нерабочих праздничных днях в субъектах РФ

Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (в ред. от 07.04.2017)

Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (в ред. от 10.12.2016)

Постановления Правительства РФ о переносе нерабочих праздничных дней на конкретный год

Ежегодный оплачиваемый отпуск

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней. Коллективным договором или локальными актами может быть установлен отпуск большей продолжительности. Также в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» для отдельных категорий работников предусмотрены ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

Право на отпуск связано с длительностью работы в конкретной организации. Работник может уйти в ежегодный оплачиваемый отпуск в первый год работы по истечении шести месяцев непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения этого срока.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- несовершеннолетним (до 18 лет);
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных законодательством.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время в году в соответствии с графиком отпусков. График отпусков должен быть утвержден не позднее чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- время фактической работы;
- время, когда за работником сохраняется рабочее место без фактической работы;

DECENTWORKCHECK.ORG

- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;
- время отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение года.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и опасными условиями труда, включается только фактически отработанное время.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин;
- время отпусков по уходу за ребенком.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. Такой отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части предусмотрено законодательством и может быть произведено по соглашению между сторонами трудового договора. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. По заявлению мужа его ежегодный отпуск будет предоставлен в период отпуска по беременности и родам жены.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок с учетом пожеланий работника в случаях:

- временной нетрудоспособности;
- исполнения государственных обязанностей;
- несвоевременная выплата отпускных;
- несвоевременное предупреждение о начале отпуска;
- в других случаях по законодательству.

Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и несовершеннолетним, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Источники: ст. 114-115, 121-126, 267, 334 Трудового кодекса; Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»

DECENTWORKCHECK.ORG

Оплата нерабочих праздничных дней

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы (7 дней);
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

К нерабочим праздничным дням также относятся религиозные праздники, установленные законодательством субъектов Российской Федерации в соответствии с Федеральным законом от 26 сентября 1997 г. № 125-ФЗ «О свободе совести и о религиозных объединениях».

Дополнительная оплата труда за работу в праздничные дни устанавливается коллективным договором, локальным актом с учетом мнения профсоюза, трудовым договором. Работа в выходные или праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере.

Источники: ст. 112 и 153 Трудового кодекса; ст. 4 Федерального закона от 26.09.1997 № 125-ФЗ «О свободе совести и о религиозных объединениях»

Выходные дни

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день. Общий выходной день – воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка (может быть суббота или понедельник, но обычно суббота). Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд. На непрерывно действующих предприятиях выходные предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников.

Перерывы

Обеденный перерыв – от 30 минут до двух часов. Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что обеденный перерыв не предоставляется работнику, если продолжительность его ежедневной работы не превышает четырех часов. Предусмотрены специальные перерывы для обогрева и отдыха при работе на открытом воздухе, в закрытых необогреваемых помещениях зимой и т.п. Продолжительность ежедневного отдыха – не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующему отдыху рабочий день.

Источники: ст. 108 - 111 Трудового кодекса

DECENTWORKCHECK.ORG

04/13 Гарантии занятости

Нормативное регулирование гарантий занятости:

Конституция Российской Федерации 1993 г.

Трудовой кодекс Российской Федерации 2001 г. (в ред. от 16.02.2018)

Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (в ред. от 03.07.2018)

Трудовой договор

Трудовой кодекс содержит положения в отношении письменных трудовых договоров. Трудовой договор должен быть заключен в письменной форме и содержать установленный минимум информации. Трудовой договор, даже не оформленный в письменном виде, считается заключенным, если работник приступил к работе. В таких случаях работодатель обязан оформить письменный договор в течение трех дней с момента, когда работник приступил к выполнению трудовых обязанностей. Закон предусматривает наличие трудовых договоров как на определенный, так и на неопределенный срок (бессрочные). По общему правилу, трудовые договоры заключаются на неопределенный срок, однако, заключение срочных допускается только в особых обстоятельствах.

Как было сказано выше, трудовые договоры должны быть составлены в письменной форме, а также в двух экземплярах, по одному для каждой стороны. Работники обязаны подтвердить получение копии, подписав копию работодателя. В случае принятия на работу иностранных граждан трудовой договор составляется в трех экземплярах, третий экземпляр направляется в Федеральную миграционную службу.

Трудовой договор должен содержать ФИО работника, номер паспорта; наименование работодателя и его ИНН; место и дата заключения трудового договора; место работы; дата начала работы; трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации); срок действия трудового договора и основания его заключения; условия оплаты труда и получения премий; режим рабочего времени и времени отдыха (если отличается от общих правил у данного работодателя); условия труда на рабочем месте и компенсации (при работе во вредных и опасных условиях труда). Отсутствующие или новая информация может быть добавлена к договору по соглашению между сторонами. Условия трудового договора будут изменены по письменному соглашению между работником и работодателем, за некоторыми исключениями (например, перевод на новое рабочее место) в соответствии с законодательством. Об изменении определенных сторонами условий трудового договора работодатель - физическое лицо в письменной форме предупреждает работника не менее чем за 14 календарных дней.

Источники: ст. 56-60 и 67 Трудового кодекса

DECENTWORKCHECK.ORG

Срочный трудовой договор

Трудовой кодекс предусматривает как срочные, так и бессрочные трудовые договоры. Если в трудовом договоре четко не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

Согласно Трудовому кодексу максимальный срок срочного трудового договора – 60 месяцев (5 лет). Перезаключение срочного трудового договора не допускается. Заключение срочного трудового договора для выполнения работы постоянного характера также запрещено. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключается в следующих случаях:

- исполнение обязанностей отсутствующего работника;
- временная работа (до двух месяцев);
- сезонная работа;
- работа за границей;
- проведение работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя;
- заведомо временным (до одного года) расширение производства или объема оказываемых услуг;
- если завершение работы не может быть определено конкретной датой;
- стажировка на рабочем месте;
- направление на временные или общественные работы службой занятости;
- в других случаях по законодательству.

Срочный трудовой договор может быть заключен по соглашению сторон:

- в организации, численность работников которой не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания - 20 человек);
- с пенсионерами по возрасту;
- в организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- при проведении неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, а также для устранения их последствий;
- с руководителями организации, заместителями руководителей и главными бухгалтерами;
- со студентами-очниками;
- с совместителями;
- в других случаях по законодательству.

Источники: ст. 58-59 Трудового кодекса

DECENTWORKCHECK.ORG

Испытание

Максимальный срок испытания при приеме на работу не может превышать трех месяцев. Для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций этот срок ограничен шестью месяцами. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. При приеме на работу на срок до двух месяцев испытание работникам не устанавливается. Продление испытательного срока не предусмотрено. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. Трудовой договор должен четко указать на наличие испытания.

Установление испытания запрещается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- несовершеннолетних (до 18 лет);
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование (государственная аккредитация программы) и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения образования соответствующего уровня;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя;
- лиц, успешно завершивших ученичество;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных по законодательству.

Источники: ст. 70-71, 207 Трудового кодекса

Увольнения

Трудовой кодекс предусматривает следующие основания увольнения:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора;
- по инициативе работодателя:
 - ликвидация организации;
 - прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем;
 - сокращение численности или штата работников;
 - несоответствие работника должности вследствие недостаточной квалификации;
 - неоднократное неисполнение трудовых обязанностей при наличии дисциплинарного взыскания;
 - однократное грубое нарушения работником трудовых обязанностей:
 - отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд или в течение всего рабочего дня (прогул);
 - появление на работе в состоянии опьянения;
 - разглашение тайны;
 - хищение имущества, растрата, умышленное его уничтожение или повреждение;
 - нарушение правил охраны труда;

DECENTWORKCHECK.ORG

- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если это повлекло утрату доверия;
- непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка;
- представление подложных документов при заключении трудового договора;
- по инициативе работника:
 - перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу;
 - отказ работника от продолжения работы в связи с изменением условий трудового договора;
 - отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением;
 - отказ работника от перевода на другую работу при отсутствии у работодателя соответствующей работы;
 - отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон:
 - призыв работника на военную службу или направление на альтернативную гражданскую службу;
 - восстановление на работе работника (ранее выполнявшего эту работу) по решению суда;
 - отмена судебного или административного решения о восстановлении на работе;
 - смерть работника либо работодателя - физического лица;
 - осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение работы;
 - чрезвычайные обстоятельства;
 - признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.
- нарушение установленных законом правил заключения трудового договора;
- другие случаи в соответствии с законодательством.

Если работник не приступил к работе в день начала работы, то трудовой договор может быть аннулирован (признан незаключенным).

Срок уведомления о расторжении трудового договора зависит от вида договора, причины расторжения, но не от стажа. Законодательство устанавливает специальные правила для отдельных случаев расторжения трудового договора. Например, для прекращения трудового договора в связи с истечением его срока, работник должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за три календарных дня до увольнения. Аналогичным образом, трудовой договор может быть расторгнут в течение испытательного срока при уведомлении об увольнении за три дня.

Работники должны уведомить работодателя об увольнении по собственному желанию (планировании подать в отставку) не менее чем за две недели до предполагаемой даты расторжения трудового договора. Руководитель организации имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом

DECENTWORKCHECK.ORG

работодателя в письменной форме не позднее, чем через месяц. В ситуации предстоящих увольнений в связи с ликвидацией организации или сокращением численности (штата) работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не позднее чем за два месяца до увольнения. Трудовой договор может быть расторгнут в любое время по соглашению сторон без специальных сроков уведомления.

Увольнение без уведомления является нарушением трудового законодательства, последствиями которого могут быть восстановление, оплата вынужденного прогула, однако, оно не может быть заменено компенсацией. Тем не менее, согласно Трудовому кодексу при расторжении трудового договора из-за ликвидации или сокращения численности (штата) работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока уведомления, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

Источники: ст. 61, 77-80, 180, 269, 280, 292, 307, 348.12 Трудового кодекса

Выходное пособие

Выходное пособие выплачивается в следующих случаях:

- ликвидация организации;
- сокращение численности или штата работников;
- увольнение в связи с отказом работника от перевода на другую работу по медицинскому заключению;
- увольнение в связи с отказом работника от перевода на другую работу при отсутствии соответствующей работы;
- призыв на военную службу;
- увольнение в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности по медицинскому заключению;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением условий трудового договора;
- иные случаи по коллективным и трудовым договорам.

При расторжении трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества организации новый собственник обязан выплатить таким работникам компенсацию в размере не ниже трехкратного среднего месячного заработка.

Размеры выходного пособия различаются. При расторжении трудового договора при ликвидации организации или сокращении численности или штата работников выходное пособие выплачивается в размере среднего месячного заработка. Также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за работником в течение третьего месяца со дня увольнения

DECENTWORKCHECK.ORG

по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен. Размер выходного пособия выше при работе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (выплата от трех до шести месяцев с увольнения). Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается в случаях, определенных законом, включая увольнение по медицинским показаниям, увольнение при восстановлении на незаконно уволенного работника, а также увольнения сезонного работника при ликвидации организации или сокращении.

Работникам не выплачивается выходное пособие в случае увольнения по дисциплинарным основаниям.

Другие случаи выплаты выходного пособия могут устанавливаться коллективным или трудовым договором.

Источники: ст. 178, 180-181.1, 318, 327.7 Трудового кодекса

DECENTWORKCHECK.ORG

05/13 Труд лиц с семейными обязанностями

Нормативное регулирование труда лиц с семейными обязанностями:

Трудовой кодекс Российской Федерации 2001 г. (в ред. от 16.02.2018)

Федеральный закон от 19.05.1995 № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» (в ред. от 07.03.2018)

Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (в ред. от 08.07.2018)

Законы субъектов РФ о пособиях по уходу за ребенком

Постановление Правительства РФ от 03.11.1994 № 1206 «Об утверждении Порядка назначения и выплаты ежемесячных компенсационных выплат отдельным категориям граждан» (в ред. от 24.12.2014)

Указ Президента РФ от 30 мая 1994 г. № 1110 «О размере компенсационных выплат отдельным категориям граждан» (в ред. от 01.07.2014)

Отпуск в связи с отцовством

Российское законодательство не предусматривает специального отпуска в связи с отцовством. Однако Трудовой кодекс устанавливает некоторые гарантии отцам в связи с рождением ребенка: отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка. Кроме того, работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы работникам в случаях рождения ребенка – до пяти календарных дней.

Источники: ст. 128 и 256 Трудового кодекса

Отпуск по уходу за ребенком

Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет предоставляется родителям, приемным родителям (опекунам) по заявлению одного из них. Во время этого отпуска родители имеют право на получение пособий и компенсационных выплат. Отпуск по уходу за ребенком – возможность совмещения семейных обязанностей с работой, поэтому любой из родителей может взять отпуск целиком или разделить его на части.

Первый вид пособия выплачивается (Фондом социального страхования) до достижения ребенком полутора лет (18 месяцев) в размере 40% среднего заработка застрахованного лица. При уходе за двумя и более детьми до полутора лет (18 месяцев) пособия суммируются. Итоговая сумма не должна превышать 100% среднего заработка. Минимальные размеры пособия закреплены в Федеральном законе от 19.05.1995 № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» (суммы подлежат индексации).

Те, кто не имеют права на страховое пособие по уходу за ребенком, могут получить государственное пособие. Оно также выплачивается до достижения ребенком полутора лет (18 месяцев). Федеральный закон «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» устанавливает размеры данного

DECENTWORKCHECK.ORG

пособия: для одних категорий граждан – это фиксированная сумма (с февраля 2018 г. 3142,33 рубля на первого ребенка, 6284,65 рублей на следующих), для других пособие исчисляется в процентном соотношении к среднему заработку (40%). С 01.01.2018 максимальный размер пособия по уходу за ребенком лицам, подлежащим обязательному социальному страхованию, - 24 536,57 рублей. С 01.05.2018 года размер ежемесячного пособия по уходу за ребенком, рассчитанный из МРОТ, - 4 465,20 рублей.

Во время остальной части отпуска по уходу за ребенком (в возрасте от 18 месяцев до 36 месяцев), пособие не выплачивается из Фонда социального страхования, но работодатель обязан начислять ежемесячную компенсационную выплату в размере 50 рублей. Кроме того, необходимо принимать во внимание региональные коэффициенты для расчета пособия на ребенка. Это пособие выплачивается родителям, другим родственникам, опекунам, фактически осуществляющим уход за ребенком.

Другие виды пособий на детей устанавливаются региональным законодательством.

Законодательство закрепляет гарантии занятости работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком, то есть такой работник имеет право вернуться на свое место работы после отпуска. Работник, воспитывающий ребенка с ограниченными возможностями, имеет право на предоставление каждый месяц четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней, которые могут быть использованы одним из родителей либо разделены ими между собой. Коллективные договоры могут предусматривать неоплачиваемый отпуск до 14 календарных дней в год для работников с двух или более детьми в возрасте до 14 лет или ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет и для единственного родителя ребенка в возрасте до 14 лет. Этот отпуск предоставляется по желанию работника. Он может быть присоединен к ежегодному отпуску. Однако перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Источники: ст. 256 Трудового кодекса; ст. 13-15 Федерального закона от 19.05.1995 № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей»; п. 11 Порядка назначения и выплаты ежемесячных компенсационных выплат отдельным категориям граждан, утв. Постановлением Правительства РФ от 03.11.1994 № 1206; ст. 11.1-11.2 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»

Гибкие условия труда для лиц с семейными обязанностями/баланс «семья-работа»

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по заявлению:

- A. одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- B. беременной женщины;
- C. работника, осуществляющего уход за больным членом семьи (в соответствии с медицинским заключением);
- D. Работодатель также обязан установить неполный рабочий день по просьбе отца ребенка, бабушки и дедушки, других родственников или опекуна, которые, фактически осуществляют уход во время отпуска по уходу за ребенком. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда

DECENTWORKCHECK.ORG

работника производится пропорционально отработанному им времени (от выполненного им объема работ), при этом работник имеет такие же права, что и при полном рабочем времени, в том числе, право на отпуск.

Неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для установления такого режима. Продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий работы.

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, матери и отцы (опекуны), воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия (если такая работа не запрещена по состоянию здоровья).

Привлечение к сверхурочной работе женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинским заключением. В тоже время работодатель обязан уведомить работников письменной форме о праве отказаться от работы в ночное время и сверхурочной работы. Кроме того, направление в командировки, работа в выходные и праздничные дни для женщины с детьми до трех лет допускается только с ее письменного согласия (если это не запрещено медицинским заключением). Данные гарантии предоставляются также матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работникам, имеющим детей-инвалидов.

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Кроме того, одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

Оплачиваемый отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы должен быть предоставлен работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев.

Источники: ст. 93, 96, 99, 122, 258, 259, 262-264 Трудового кодекса

DECENTWORKCHECK.ORG

06/13 Материнство и работа

Нормативное регулирование совмещения материнства с работой:

Трудовой кодекс Российской Федерации 2001 г. (в ред. от 16.02.2018)

Федеральный закон от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» (в ред. от 07.03.2018)

Закон РФ от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» (в ред. от 15.06.2018)

Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (в ред. от 08.07.2018)

Федеральный закон от 19.05.1995 № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» (в ред. от 07.03.2018)

Постановление Правительства РФ от 08.12.2017 № 1492 «О Программе государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи на 2018 год и на плановый период 2019 и 2020 годов»

Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 № 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин»

Бесплатное медицинское обслуживание

Каждая женщина в период беременности, во время родов и после родов обеспечивается медицинской помощью в рамках программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи. Право на медицинское обслуживание имеют все граждане независимо от их статуса занятости. Программа государственных гарантий бесплатного оказания медицинской помощи на 2018 - 2020 гг. установлена Постановлением Правительства РФ. В соответствии с этой программой гражданам бесплатно предоставляются: первичная медико-санитарная помощь (первичная доврачебная, первичная врачебная и первичная специализированная), специализированная (высокотехнологичная) медицинская помощь, скорая (скорая специализированная) медицинская помощь, паллиативная медицинская помощь.

Источники: ст. 34-35 и 52 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», Постановление Правительства РФ от 19.12.2015 №1382 «О программе государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи на 2016 год»

Запрет работы, наносящей вред здоровью

Закон не допускает найм беременных женщин и кормящих матерей на работу, которая может нанести вред здоровью. Именно поэтому командировки, работа в выходные и праздничные дни, сверхурочная работа и работа в ночное время, работа вахтовым методом запрещены для беременных женщин. Для беременных женщин не допускается отзыв из отпуска и замена денежной компенсацией ежегодного

DECENTWORKCHECK.ORG

оплачиваемого отпуска. Ограничивается применение труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию. Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих допустимые нормы, установленные Постановлением Правительства Российской Федерации.

Часы работы по заявлению беременной женщины должны быть уменьшены в соответствии с медицинским заключением. Работодатель обязан при необходимости перевести беременную женщину на другую работу, исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе. До предоставления беременной женщине такой работы она подлежит освобождению с сохранением среднего заработка.

Источники: ст. 96, 99, 125-126, 253-254, 259, 298 Трудового кодекса; Постановление Правительства РФ «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин»

Отпуск по беременности и родам

Отпуск по беременности и родам предоставляется женщинам по их заявлению и на основании листка нетрудоспособности (70 календарных дней до родов и 70 календарных дней после родов). Тем не менее, предусмотрены исключения: продолжительность отпуска увеличивается до 84 календарных дней до родов в случае многоплодной беременности и до 110 календарных дней после родов при рождении двух и более детей. Послеродовая часть отпуска также увеличивается до 86 календарных дней в случае осложненных родов. В соответствии с Законом РФ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» устанавливается дородовой отпуск продолжительностью 90 календарных дней.

Послеродовой отпуск по беременности и родам также предоставляется женщинам, усыновившим ребенка (70 дней для одного ребенка и 110 дней для двух и более детей).

Источники: ст. 255 и 257 Трудового кодекса; ст. 18 Закона РФ от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»

Оплата

Пособие по беременности и родам выплачивается из Фонда социального страхования за весь период отпуска по беременности и родам. Пособие устанавливается в размере 100% от предыдущей средней заработной платы работника (максимальный уровень). Работодатель выплачивает пособие работнику, а затем истребует выплаченные суммы из Фонда социального страхования.

Источники: ст. 2.1-2.2, 10-11 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»

DECENTWORKCHECK.ORG

Гарантии занятости

Прекращение трудового договора с беременной женщиной по инициативе работодателя не допускается, за исключением случая ликвидации организации (или прекращения деятельности индивидуального предпринимателя). При окончании срочного трудового договора в период отпуска по беременности и родам работодатель обязан по письменному заявлению работницы продлить срок действия трудового договора до окончания отпуска. При этом женщина обязана предоставить работодателю медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности (по запросу, но не чаще, чем раз в три месяца). Допускается увольнение беременной женщины в связи с истечением срока трудового договора, если он был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, и невозможно перевести ее на другую работу.

Источники: ст. 261 Трудового кодекса

Право на сохранение должности

Работник имеет право на возвращение на прежнюю должность, после окончания отпуска по беременности и родам. Женщины, имеющие детей в возрасте до 18 месяцев, при невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

Источники: ст. 254 и 256 Трудового кодекса

Перерывы для кормления

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка продолжительностью не менее 30 минут каждый (60 минут для двух и более детей) не реже чем через каждые три часа. Перерывы для кормления ребенка оплачиваются и считаются рабочим временем. По желанию женщины перерывы для кормления ребенка присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня.

Источник: ст. 258 Трудового кодекса

Нормативное регулирование охраны труда:

Трудовой кодекс Российской Федерации 2001 г. (в ред. от 16.02.2018)

Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (в ред. от 01.05.2016)

Приказ Минздравсоцразвития РФ «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» от 01.06.2009 № 290н (в ред. от 12.01.2015)

Постановление Минтруда РФ, Минобразования РФ от 13.01.2003 № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций» (в ред. от 30.11.2016)

Положение о Федеральной службе по труду и занятости, утвержденном Постановлением Правительства РФ от 30.06.2004 № 324 (в ред. от 21.02.2018)

Обязанности работодателя по охране труда

Каждый имеет конституционное право на труд в безопасных условиях труда. Нормативные положения, касающиеся здоровья и безопасности на рабочем месте, содержатся в Трудовом кодексе. Работодатель обязан обеспечить охрану здоровья и безопасность работников. Трудовой кодекс содержит специальные положения об охране здоровья и обеспечении безопасности женщин и работников в возрасте до 18 лет: ограничение видов работ, к которым они могут быть привлечены. Кроме того, устанавливается сокращенное рабочее время для занятых во вредных и опасных условиях труда. Трудовой кодекс устанавливает следующие обязанности работодателя в сфере охраны труда:

- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- приобретение и выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств (за счет работодателя);
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда;
- проведение специальной оценки условий труда;
- проведение за счет собственных средств обязательных медицинских осмотров;
- информирование работников об условиях и охране труда;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- иные обязанности по Трудовому кодексу.

Источники: ст. 37 Конституции; ст. 212 Трудового кодекса

DECENTWORKCHECK.ORG

Бесплатное обеспечение средствами защиты

На работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением работникам бесплатно выдаются специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и обезвреживающие средства. Хранение, стирка, сушка, ремонт и замена специальной одежды производится бесплатно для работника.

Источники: ст. 221 Трудового кодекса; Приказ Минздравсоцразвития РФ «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» от 01.06.2009 № 290н

Обучение в области охраны труда

Работодатель должен проводить инструктажи/тренинги по охране труда и организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работы и оказания первой помощи пострадавшим от несчастных случаев (для всех принятых на работу и переведенных работников). Работодатель также обязан проинструктировать работников о требованиях к обеспечению охраны здоровья и безопасности, правилах пожарной безопасности, а также организовать проверку знаний работников по этим вопросам. В обязанности работодателя входит недопуск к работе лиц, не прошедших обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда. Работодатель обязан обеспечить обучение лиц, нанятых на работу с вредными или опасными условиями труда, технике безопасности. Такие работники должны проходить проверку знаний охраны труда на регулярной основе. Министерство труда разработало проект порядка обучения по охране труда, согласно которому удостоверение о прохождении обучения планируется выдавать на пять лет.

Источники: ст. 225 Трудового кодекса; Постановление Минтруда РФ, Минобразования РФ от 13.01.2003 № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций»

Инспекция труда

Федеральная инспекция труда представляет собой централизованную систему, состоящую из федерального и территориальных органов (Государственной инспекции труда). Она подконтрольна Министерству труда. Основной задачей Государственной инспекции труда является государственный надзор за соблюдением трудового законодательства. Государственные инспекторы труда должны соблюдать требования законодательства, права и законные интересы работодателей, хранить охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную) и считать абсолютно конфиденциальным источник любой жалобы в ходе проведения проверок. Государственные инспекторы труда также вправе:

- предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства;
- рассматривать дела об административных правонарушениях;

DECENTWORKCHECK.ORG

- расследовать несчастные случаи на производстве;
- проверять соблюдение трудового законодательства в организации.

Российское трудовое законодательство устанавливает принцип централизованной и независимой системы инспекции труда в соответствии с требованиями Конвенции МОТ об инспекции труда 1947 года (№ 81).

Источники: ст. 354, 357-359 Трудового кодекса; Положение о Федеральной службе по труду и занятости, утвержденном Постановлением Правительства РФ от 30.06.2004 № 324

DECENTWORKCHECK.ORG

08/13 **Временная нетрудоспособность и несчастные случаи на производстве**

Нормативное регулирование временной нетрудоспособности и несчастных случаев на производстве:

Трудовой кодекс Российской Федерации 2001 г. (в ред. от 16.02.2018)

Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (в ред. от 08.07.2018)

Федеральный закон от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» (в ред. от 07.03.2018)

Федеральный закон от 24.07.1998 N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" (ред. от 07.03.2018)

Федеральный закон от 15.12.2001 № 166-ФЗ «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации» (в ред. от 07.03.2018)

Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (в ред. от 18.03.2018)

Федеральный закон от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» (в ред. от 08.07.2018)

Постановление Правительства РФ от 08.12.2017 № 1492 «О Программе государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи на 2018 год и на плановый период 2019 и 2020 годов»

Оплата временной нетрудоспособности

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности. Размер пособия по временной нетрудоспособности (компенсация дохода за время больничного) зависит от страхового стажа:

- 100% среднего заработка при стаже 8 и более лет;
- 80% среднего заработка при стаже от 5 до 8 лет;
- 60% среднего заработка при стаже до 5 лет.

Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается в размере 60% среднего заработка в случае заболевания или травмы, наступивших в течение 30 календарных дней после увольнения. Также пособие по временной нетрудоспособности должно быть выплачено в случае ухода за больным членом семьи или ребенком. Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается застрахованному лицу за весь период временной нетрудоспособности до дня восстановления (или установления инвалидности).

Источник: ст. 81 и 183 Трудового кодекса; ст. 6-7 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»

DECENTWORKCHECK.ORG

Бесплатная медицинская помощь

Каждый имеет право на бесплатную медицинскую помощь в гарантированном объеме, установленном программой государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи на соответствующий год. В соответствии с этой программой гражданам бесплатно предоставляются: первичная медико-санитарная помощь (первичная доврачебная, первичная врачебная и первичная специализированная), специализированная (высокотехнологичная) медицинская помощь, скорая (скорая специализированная) медицинская помощь, паллиативная медицинская помощь.

Медицинская помощь оказывается в следующих формах:

- экстренная;
- неотложная;
- плановая.

Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается застрахованному лицу за весь период временной нетрудоспособности до дня восстановления (или установления инвалидности). В случае последующего пребывания застрахованного лица в санаторно-курортных организациях, пособие по временной нетрудоспособности выплачивается за период пребывания в санатории, но не более 24 календарных дней (за исключением туберкулеза). Лицам с ограниченными возможностями пособие по временной нетрудоспособности выплачивается не более четырех месяцев подряд или пяти месяцев в календарном году. При заболевании их туберкулезом пособие по временной нетрудоспособности выплачивается до дня восстановления трудоспособности или до дня пересмотра группы инвалидности. В случае временной нетрудоспособности во время срочного трудового договора, заключенного на срок до шести месяцев, пособие по временной нетрудоспособности выплачивается в течение не более 75 календарных дней.

Источники: ст. 19 и 52 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»; Постановление Правительства РФ от 08.12.2017 № 1492 «О Программе государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи на 2018 год и на плановый период 2019 и 2020 годов»; ст. 6 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»

Гарантии занятости

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности.

Источники: ст. 81 Трудового кодекса

DECENTWORKCHECK.ORG

Инвалидность/ Пособие при несчастном случае на производстве

Нетрудоспособные граждане имеют право на пенсию по инвалидности. Она рассчитывается по формуле с применением индивидуального пенсионного коэффициента. Также установлены следующие виды пособий при несчастном случае на производстве:

- пособие по временной нетрудоспособности;
- единовременная страховая выплата;
- ежемесячные страховые выплаты;
- оплата дополнительных расходов, связанных с медицинской, социальной и профессиональной реабилитацией.

Пособие по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием выплачивается в размере 100% среднего заработка. Размер единовременной страховой выплаты степенью утраты профессиональной трудоспособности исходя из максимальной суммы, установленной федеральным законом о бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на очередной финансовый год. Размер ежемесячной страховой выплаты определяется как доля среднего месячного заработка, исчисленная в соответствии со степенью утраты профессиональной трудоспособности. В случае смерти застрахованного лица размер единовременной страховой выплаты составляет 1 миллион рублей, а размер ежемесячной страховой выплаты исчисляется исходя из среднемесячного заработка умершего работника.

Источники: ст. 184 Трудового кодекса; ст. 9 и 15 Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях»; ст. 8-9, 11-12 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»

Нормативное регулирование социального обеспечения:

Федеральный закон от 15.12.2001 № 166-ФЗ «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации» (в ред. от 07.03.2018)

Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (в ред. от 18.03.2018)

Федеральный закон от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» (в ред. от 08.07.2018)

Федеральный закон от 15.12.2001 № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» (в ред. от 08.07.2018)

Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (в ред. от 03.07.2018)

Федеральный закон от 28.12.2013 № 424-ФЗ «О накопительной пенсии» (в ред. от 07.03.2018)

Федеральный закон от 17.12.2001 № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» (в ред. от 19.11.2015)

Федеральный закон от 04.06.2011 №126-ФЗ «О гарантиях пенсионного обеспечения для отдельных категорий граждан» (в ред. от 02.07.2013)

Федеральный закон от 23.05.2016 № 143-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части увеличения пенсионного возраста отдельным категориям граждан» (в ред. от 01.01.2017)

Федеральный закон от 29.12.2015 № 385-ФЗ «О приостановлении действия отдельных положений законодательных актов Российской Федерации, внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и особенностях увеличения страховой пенсии, фиксированной выплаты к страховой пенсии и социальных пенсий» (в ред. от 22.11.2016)

Постановление Правительства РФ от 24.11.2017 № 1423 «О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2018 год»

Постановление Правительства РФ от 16.07.2014 № 665 «О списках работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых досрочно назначается страховая пенсия по старости, и правилах исчисления периодов работы (деятельности), дающей право на досрочное пенсионное обеспечение»

Федеральный закон от 22.11.2016 № 385-ФЗ «О единовременной денежной выплате гражданам, получающим пенсию»

Федеральный закон от 28.12.2017 № 420-ФЗ «О приостановлении действия отдельных положений Федерального закона "О страховых пенсиях", внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и особенностях увеличения страховой пенсии и фиксированной выплаты к страховой пенсии»

Пенсия по старости

В 2015 году была введена система страховых пенсий по старости вместо трудовых пенсий. Фактически в настоящее время размеры пенсии за периоды до 01.01.2002 определяются по одним правилам, за время с 01.01.2002 до 31.12.2014 по другим, а начиная с 01.01.2015 – в соответствии с новым порядком. Кроме того, в 2015 году законодательством был введен новый вид пенсии по старости: накопительная пенсия, которая формируется исходя из индивидуального лицевого счета.

DECENTWORKCHECK.ORG

В настоящее время пенсия по старости рассчитывается по сложной формуле и состоит из 3-х частей: фиксированной выплаты, страховой пенсии и накопительной пенсии. Каждая из частей имеет свой способ расчета.

Право на страховую пенсию по старости имеют мужчины, достигшие возраста 60 лет, и женщины, достигшие возраста 55 лет. Пенсии рассчитываются по формуле с учетом следующих факторов: продолжительность службы, размер заработной платы и пенсионный возраст. В целом размер пенсии зависит от величины индивидуального пенсионного коэффициента. В 2016 году страховая пенсия по старости назначается при наличии не менее 7 лет страхового стажа и значения индивидуального пенсионного коэффициента не менее 9. В течение следующих лет эти значения будут увеличиваться. К 2025 году пенсия по возрасту будет предоставляться, если значение индивидуального пенсионного коэффициента будет составлять не менее 30. В период с 2015 по 2020 гг. максимальное значение индивидуального пенсионного коэффициента на соответствующий календарный год устанавливается Федеральным законом «О страховых пенсиях». К 2024 году страховой стаж, дающий право на получение пенсии по возрасту, будет составлять 15 лет. С 01.01.2017 пенсионный возраст государственных служащих будет постепенно увеличиваться (в месяцах). К 2032 году он будет составлять для мужчин 65 лет, для женщин – 63 года (по общему правилу).

В 2018 году Правительство предложило повысить пенсионный возраст для мужчин до 65 лет, для женщин до 63 лет. С 2019 года возраст выхода на пенсию будет подниматься на один год за два года. Таким образом, переходный период закончится в 2034 году, когда пенсионный возраст для женщин достигнет нового значения.

С 01.01.2018 фиксированная выплата составляет 4982,9 рублей.

В 2013 году во время подготовки государственного бюджета было объявлено, что в 2014 году будет заморожен перевод денежных средств на накопительную часть пенсии, а все деньги пойдут на страховую пенсию. Заморозка пенсионных накоплений была продлена в 2015 году.

В 2017 году индексация размера страховой пенсии и фиксированной выплаты к ней была приостановлена до 01 января 2019 года. В 2018 году пенсии были проиндексированы только 1 января. При этом стоимость одного пенсионного коэффициента была увеличивается на коэффициент (1,037), что составляет 81,49 рублей.

В 2017 году вместо индексации пенсии была произведена единовременная выплата в размере 5 000 рублей.

Закон также предусматривает досрочные пенсии для лиц, которые работали на Крайнем Севере, во вредных или опасных условиях труда, для матерей, имеющих пять и более детей или детей-инвалидов, а также для работников некоторых профессий. Законодательство устанавливает государственные социальные пенсии (фиксированная сумма), которые выплачиваются мужчинам при достижении возраста 65 лет и женщинам – 60 лет.

DECENTWORKCHECK.ORG

Источники: ст. 8, 15-16, 30-32, 35 и приложения 3-5 Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях»; ст. 11 Федерального закона от 15.12.2001 № 166-ФЗ «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации»; ст. 5 Федерального закона от 23.05.2016 № 143-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части увеличения пенсионного возраста отдельным категориям граждан»; ст. 3 Федерального закона от 28.12.2013 № 424-ФЗ «О накопительной пенсии»; Федеральный закон от 22.11.2016 № 385-ФЗ «О единовременной денежной выплате гражданам, получающим пенсию»; Федеральный закон от 29.12.2015 № 385-ФЗ «О приостановлении действия отдельных положений законодательных актов Российской Федерации, внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и особенностях увеличения страховой пенсии, фиксированной выплаты к страховой пенсии и социальных пенсий»; Федеральный закон от 28.12.2017 № 420-ФЗ «О приостановлении действия отдельных положений Федерального закона "О страховых пенсиях", внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и особенностях увеличения страховой пенсии и фиксированной выплаты к страховой пенсии»

Пенсия по случаю потери кормильца

Право на страховую пенсию по случаю потери кормильца имеют нетрудоспособные члены семьи умершего кормильца, состоявшие при этом на его иждивении. Дети в возрасте до 18 лет признаются нетрудоспособными членами семьи умершего кормильца. Члены семьи умершего кормильца признаются состоявшими на его иждивении, если они находились на его полном содержании или получали от него помощь, которая была для них постоянным и основным источником средств к существованию. Их перечень устанавливается Федеральным законом «О страховых пенсиях». Нетрудоспособные родители и супруг умершего кормильца (не состоявшие на его иждивении) имеют право на страховую пенсию по случаю потери кормильца, если они независимо от времени, прошедшего после его смерти, утратили источник средств к существованию. Страховая пенсия по случаю потери кормильца сохраняется за супругом при вступлении в новый брак.

Пенсия рассчитывается по формуле с учетом индивидуального пенсионного коэффициента кормильца. Страховая пенсия по случаю потери кормильца устанавливается независимо от продолжительности его страхового стажа, а также от причины и времени смерти. То есть, нет ограничения размера пенсии по случаю потери кормильца в зависимости от количества детей, а также размера пенсии по старости кормильца.

Лица, не имеющие права на страховую пенсию по потере кормильца, могут получать социальную пенсию, размеры которой установлены Федеральным законом «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации».

Источники: ст. 10 и 15 Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях»; ст. 11 Федерального закона от 15.12.2001 № 166-ФЗ «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации»

DECENTWORKCHECK.ORG

Пособие по безработице

Пособие по безработице выплачивается гражданам, признанным безработными. Право на пособие по безработице имеют лица, зарегистрированные в службе занятости, работавшие в течение 12 месяцев до безработицы не менее 26 недель на условиях полного рабочего дня (на условиях неполного рабочего дня с пересчетом на 26 недель), способные и готовые приступить к работе.

Не могут быть признаны безработными следующие категории граждан:

- не достигшие 16-летнего возраста;
- пенсионеры по старости;
- отказавшиеся от двух вариантов подходящей работы в течение 10 дней со дня регистрации в службе занятости;
- не явившиеся без уважительных причин в течение 10 дней со дня регистрации в целях поиска подходящей работы в органы службы занятости;
- осужденные к исправительным работам или заключенные;
- представившие подложные документы для признания безработными;
- студенты-очники;
- другие по законодательству.

Пособие по безработице выплачивается гражданам, уволенным по любым основаниям, в процентах от среднего заработка, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы, если они в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, имели оплачиваемую работу не менее 26 недель на условиях полного рабочего дня. Пособие по безработице во всех иных случаях выплачивается в размере минимальной величины пособия по безработице, установленного Постановлением Правительства Российской Федерации на соответствующий год, с учетом региональных коэффициентов. Закреплен и максимальный размер пособия.

Размер пособия по безработице зависит от месяца выплаты, процента от прежней заработной платы и максимального/минимального значений. Безработные граждане, не нашедшие работу после первого периода выплаты пособия, имеют право на его повторное получение.

Первые 12 месяцев безработицы пособие гражданам, в течение 12 месяцев до безработицы имевшим оплачиваемую работу не менее 26 недель на условиях полного рабочего дня, начисляется по следующему принципу:

- в первые три месяца - 75% среднемесячного заработка;
- в следующие четыре месяца - 60% среднемесячного заработка;
- в течение оставшегося периода (5 месяцев) - 45% среднемесячного заработка с учетом верхней и нижней границ выплаты.

Во втором (12-месячном) периоде выплаты - в размере минимальной величины пособия по безработице (с учетом районного коэффициента). Размеры минимальной и максимальной величин пособия по безработице ежегодно определяются Правительством Российской Федерации. В 2018 году максимальная сумма пособия по безработице составляет 4900 рублей, минимальная сумма - 850 рублей.

DECENTWORKCHECK.ORG

Для других категорий безработных, пособие выплачивается в течение двух 6-месячных периодов в минимальном размере (с учетом региональных коэффициентов).

Источники: ст. 2-3, 30-34 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»; Постановление Правительства РФ от 24.11.2017 № 1423 «О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2018 год»

Пенсия по инвалидности

Право на страховую пенсию по инвалидности имеют граждане, признанные инвалидами I, II или III группы. Признание гражданина инвалидом и установление группы инвалидности производятся федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы. Пособие по инвалидности устанавливается независимо от причины инвалидности, продолжительности страхового стажа, занятости или других видов деятельности.

Лица, не имеющие права на страховую пенсию по инвалидности, могут получать социальную пенсию, размеры которой установлены Федеральным законом «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации».

Пенсия рассчитывается по формуле с учетом индивидуального пенсионного коэффициента лица с ограниченными возможностями. Другие меры социальной защиты инвалидов устанавливаются Федеральным законом «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», а именно реабилитация, медицинское обслуживание, социальные услуги и др.

Источники: ст. 9 и 15 Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях»; Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»; ст. 11 Федерального закона от 15.12.2001 № 166-ФЗ «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации»

10/13 Справедливое обращение**Нормативное регулирование обеспечения справедливого обращения на работе:**

Конституция Российской Федерации 1993 г.

Трудовой кодекс Российской Федерации 2001 г. (в ред. от 16.02.2018)

Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (в ред. от 18.03.2018)

Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в ред. 01.01.2017)

Уголовный кодекс Российской Федерации 1996 г. (в ред. 03.07.2018)

Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях 2001 г. (в ред. 03.07.2018)

Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 №162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин»

Равная оплата труда

Согласно Конституции каждый имеет право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации. Трудовой кодекс также запрещает дискриминацию и требует от работодателя соблюдения принципа равенства прав и возможностей. Работодатели могут быть привлечены к уголовной и административной ответственности за нарушение этого правила. Принцип равной оплаты труда за труд равной ценности гарантируется в соответствии со статьей 132 Трудового кодекса, который требует, чтобы заработная плата каждого работника зависела от его квалификации, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда. Любая дискриминация при установлении и изменении размера заработной платы и других условий оплаты труда запрещается.

Источники: ст. 37 Конституции; ст. 2-3, 132, 419 Трудового кодекса

Сексуальные домогательства

В соответствии с Конституцией каждый имеет право на свободу и личную неприкосновенность. Достоинство личности охраняется государством. Ничто не может быть основанием для его умаления. В Трудовом кодексе установлен запрет дискриминации, в том числе по признаку пола.

Российское законодательство не устанавливает определения сексуальных домогательств. Однако Уголовный кодекс содержит главу «Преступления против половой неприкосновенности и половой свободы личности», включающую статьи об изнасиловании, насильственных действиях сексуального характера и понуждению к действиям сексуального характера, однако, нет никаких ссылок на сексуальные домогательства. В итоге только статья «Понуждение к действиям сексуального характера» Уголовного кодекса может быть применена в случаях сексуальных домогательств на рабочем месте. В соответствии с Уголовным кодексом понуждение лица к половому сношению или совершению иных действий сексуального характера путем шантажа, угрозы уничтожением, повреждением или изъятием имущества либо с использованием материальной или иной зависимости потерпевшего (потерпевшей)

DECENTWORKCHECK.ORG

наказывается штрафом в размере до ста двадцати тысяч (120 000) рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до одного года, либо обязательными работами на срок до четырехсот восьмидесяти (480) часов, либо исправительными работами на срок до двух лет, либо принудительными работами на срок до одного года, либо лишением свободы на тот же срок.

Российское законодательство устанавливает уголовную ответственность за преступления против половой неприкосновенности, предусмотренные в Уголовном кодексе, однако, не делает акцента на сексуальных домогательствах на рабочем месте. Также не предусматривается ответственности работодателя за непредотвращение сексуальных домогательств на рабочем месте. Однако в Государственной Думе обсуждается возможность установить запрет сексуальных домогательств на работе в законопроекте о защите трудовых прав женщин.

Источники: ст. 21-22 Конституции; ст. 3 Трудового кодекса; ст. 133 Уголовного кодекса

Запрет дискриминации

Согласно Конституции каждый имеет право на получение вознаграждения за труд без какой-либо дискриминации. Трудовой кодекс также запрещает дискриминацию. Это правило уточняется отдельно для членов профсоюзов и инвалидов специальными законами.

Дискриминация – это ограничение в трудовых правах и свободах или получение какие-либо преимуществ в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. Не относятся к дискриминации исключения, связанные с характеристиками конкретного вида работы, заботой об отдельных группах людей или мерами государственной безопасности.

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации на рабочем месте, вправе обратиться в суд для восстановления нарушенных прав, возмещения материального вреда и компенсации морального вреда. Дискриминация влечет наложение административного штрафа в размере 1000 – 3000 рублей (на граждан) и 50000 – 100000 рублей (на юридических лиц). В соответствии со ст. 136 Уголовного кодекса данное деяние, совершенное лицом с использованием своего служебного положения, наказывается штрафом в размере от ста тысяч до трехсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного года до двух лет, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет, либо обязательными работами на срок до четырехсот восьмидесяти часов, либо исправительными работами на срок до двух лет, либо принудительными работами на срок до пяти лет, либо лишением свободы на тот же срок.

Источники: ст. 37 Конституции; ст. 3 Трудового кодекса; ст. 9 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах; их правах и гарантиях деятельности»; ст. 3.1 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»; ст. 136 Уголовного кодекса; ст. 5.62 Кодекса об административных правонарушениях

DECENTWORKCHECK.ORG

Равный доступ к профессии

Согласно Конституции мужчина и женщина имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации. Статья 37 Конституции устанавливает, что труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

Однако в целях защиты здоровья женщин предусмотрены некоторые исключения. Ограничивается применение труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию. Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы. В настоящее время действует Перечень, утвержденный Постановлением Правительства РФ «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин».

Министерство труда в 2018 году предложило заменить списки профессий, где женщинам запрещено осуществлять трудовую деятельность, на перечни вредных производственных факторов, при наличии которых труд женщин будет ограничен, и отдельных видов работ с опасными условиями труда. Также в Государственной Думе обсуждается законопроект о защите трудовых прав женщин.

Источники: ст. 19 Конституции; ст. 3 и 253 Трудового кодекса; Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 №162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин»

DECENTWORKCHECK.ORG

11/13 Труд несовершеннолетних

Нормативное регулирование труда несовершеннолетних:

Трудовой кодекс Российской Федерации 2001 г. (в ред. от 16.02.2018)

Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 №163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет» (в ред. от 20.06.2011)

Постановление Минтруда РФ от 07.04.1999 №7 «Об утверждении Норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную»

Приказ Минобрнауки России от 17.05.2012 №413 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования»

Минимальный возраст для трудоустройства

Как правило, минимальный возраст трудоустройства составляет 16 лет. Возраст окончания школы в России – 17 лет, так как продолжительность общего образования составляет 11 лет.

Тем не менее, установлены некоторые исключения. Тот, кто получил общее образование и достиг возраста пятнадцати лет, может заключить трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью. Достигшие 15 лет и оставившие общеобразовательную организацию или отчисленные и продолжающие получать общее образование в иной форме обучения, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и без ущерба для учебы.

С письменного согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с лицом, получающим либо получившим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы. Такого типа договоры могут заключаться также для творческих профессий (кино, театры и т.д.).

Источники: ст. 20 и 63 Трудового кодекса; Приказ Минобрнауки России от 17.05.2012 №413 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования»

DECENTWORKCHECK.ORG

Минимальный возраст допуска к вредному производству

Закон запрещает нанимать несовершеннолетних на работы, которые могут причинить вред здоровью. Именно поэтому для лиц до 18 лет запрещены командировки, работа в выходные и праздничные дни, сверхурочная работа, работа в ночное время, подземные работы. Также не допускается найм несовершеннолетних на работы, выполнение которых может причинить вред их нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами, материалами эротического содержания). Запрещаются переноска и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих предельные нормы, установленные Минтрудом. Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда (где занятость лиц в возрасте до восемнадцати лет запрещена) утверждается постановлениями Правительства Российской Федерации.

Источники: ст. 96, 99, 265, 268 Трудового кодекса; Постановление Правительства Российской Федерации от 25.02.2000 №163; Постановление Минтруда РФ от 07.04.1999 №7

DECENTWORKCHECK.ORG

12/13 Принудительный труд

Нормативное регулирование запрета принудительного труда:

Конституция Российской Федерации 1993 г.

Трудовой кодекс Российской Федерации 2001 г. (в ред. от 16.02.2018)

Уголовный кодекс Российской Федерации 1996 г. (в ред. 03.07.2018)

Запрет принудительного труда

Принудительный труд запрещен в соответствии с Конституцией, Трудовым и Уголовным кодексами.

Принудительный труд – это выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе:

- для поддержания трудовой дисциплины;
- в качестве меры ответственности за участие в забастовке;
- в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;
- в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений;
- в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности;
- при возникновении непосредственной угрозы для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда;
- при нарушении сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере.

В соответствии с Трудовым кодексом принудительный труд не включает в себя:

- работу на службе в армии;
- работу при чрезвычайном или военном положении либо в условиях чрезвычайных обстоятельств;
- работу, выполняемую по приговору суда.

Согласно Уголовному кодексу принудительный труд наказывается принудительными работами на срок до пяти лет либо лишением свободы на тот же срок. То же деяние повлечет принудительные работы на срок до пяти лет либо лишение свободы на срок от трех до десяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пятнадцати лет, если было совершено в отношении двух или более лиц, в отношении несовершеннолетнего, с использованием служебного положения, с применением шантажа, насилия или с угрозой его применения, с сокрытием либо уничтожением паспортов. Если принудительный труд повлек по неосторожности смерть, причинение тяжкого вреда здоровью потерпевшего или иные тяжкие последствия, как и в случае совершения данного деяния организованной группой, наказание увеличивается: лишение свободы на срок от восьми до пятнадцати лет с ограничением свободы на срок до одного года.

Источники: ст. 37 Конституции; ст. 4 Трудового кодекса; ст. 127.2 Уголовного кодекса

DECENTWORKCHECK.ORG

Право на смену работы и увольнение

По Конституции труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя не позднее чем за две недели. По истечении этого срока работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой (по письменному заявлению работника) и произвести с ним окончательный расчет.

Трудовой договор может быть расторгнут в любое время по соглашению сторон без специальных сроков уведомления.

Источники: ст. 37 Конституции; ст. 80 Трудового кодекса

Нарушение требований к условиям труда

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Таким образом, в течение шестидневной рабочей недели максимальная продолжительность рабочего времени с учетом сверхурочной работы составляет 52 часа (40 часов + 12 часов сверхурочных).

Источники: ст. 91 и 99 Трудового кодекса

DECENTWORKCHECK.ORG

13/13 Профессиональные союзы

Нормативное регулирование деятельности профессиональных союзов:

Конституция Российской Федерации 1993 г.

Трудовой кодекс Российской Федерации 2001 г. (в ред. от 16.02.2018)

Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в ред. 01.01.2017)

Постановление Правительства РФ от 17.12.2002 № 901 «О порядке разработки и утверждения перечня минимума необходимых работ (услуг) в отрасли (подотрасли) экономики, обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах»

Ведомственные акты о перечнях минимума необходимых работ (услуг) в период проведения забастовок
Федеральные законы, содержащие ограничения в части забастовок (например, Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»)

Право вступать в профсоюзы и создавать их

Право создавать профсоюзы и вступать в них закреплено в Конституции. Свобода деятельности общественных объединений гарантируется. Ограничения для государственной гражданской службы, армии, органов внутренних дел, противопожарной службы, Федеральной службы безопасности, таможни, службы по контролю за оборотом наркотиков, Следственного комитета, судов, прокуратуры установлены специальными законами.

Каждый человек (работник, временно безработный или пенсионер), достигший возраста 14 лет и осуществляющий трудовую (профессиональную) деятельность, имеет право по своему выбору создавать профсоюзы для защиты своих интересов, свободно вступать в них или выходить из них, участвовать в профсоюзной деятельности.

Граждане Российской Федерации, проживающие вне ее территории, могут состоять в российских профсоюзах. Иностранцы граждане и лица без гражданства, проживающие на территории Российской Федерации, могут состоять в российских профсоюзах. Профсоюзная организация, как и любая другая общественная организация, создается по инициативе не менее трех человек, то есть, минимальное число членов составляет три человека.

Профсоюзам законодательно предоставлены права, среди которых:

1. право представлять и защищать права и интересы работников в индивидуальных и коллективных трудовых отношениях;
2. право на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров;
3. право принимать участие в разрешении трудовых споров;
4. право на получение информации по всем социальным и трудовым вопросам без каких-либо препятствий со стороны работодателей;
5. контроль за выполнением трудового законодательства в организациях;
6. контроль за выполнением коллективных договоров.

DECENTWORKCHECK.ORG

Источники: ст. 30 Конституции; ст. 2 и 4 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; Федеральные законы, содержащие ограничения в части забастовок (например, Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»)

Свобода коллективных переговоров

Представители работников и работодателей имеют право участвовать в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора (соглашения) и проявлять инициативу по проведению таких переговоров. Представители стороны, получившие письменное предложение о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в них в течение семи календарных дней со дня получения предложения. Также сторона обязана направить инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием своих представителей для участия в работе Комиссии по ведению коллективных переговоров. По общему правилу, срок действия коллективного договора составляет три года, однако, этот срок может быть продлен сторонами еще на три года. Представители сторон, участвующие в коллективных переговорах, свободны в выборе вопросов для регулирования в коллективном договоре в сфере социально-трудовых отношений. Трудовой кодекс устанавливает примерный перечень таких вопросов, например:

- оплата труда;
- пособия и компенсации;
- занятость;
- обучение;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- рабочее время и время отдыха;
- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора.

Источники: ст. 13 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; ст. 36-37 и 41 Трудового кодекса

Право на забастовку

Конституция признает право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора. Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора, то работники (их представители) имеют право приступить к организации забастовки. Решение об объявлении забастовки принимается собранием (конференцией) работников по предложению представительного органа работников. Собрание работников правомочно принимать решение, если на нем присутствует более половины от общего числа работников (на конференции – минимум две трети делегатов). Не менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции), должны голосовать за забастовку для принятия решения. Работодатель должен быть предупрежден в письменной форме о предстоящей забастовке не позднее чем за пять рабочих дней до ее начала. В ходе рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией работники могут провести часовую предупредительную забастовку. Также необходимо обеспечить минимум необходимых работ (услуг) во время забастовки в организациях, деятельность которых связана с безопасностью населения,

DECENTWORKCHECK.ORG

обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества. Порядок утверждения перечня минимума необходимых работ (услуг) устанавливается Правительством.

Забастовки запрещаются в случаях:

- в периоды введения военного или чрезвычайного положения либо особых мер;
- в организациях, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности (энергообеспечение, отопление, водоснабжение, газоснабжение, авиация, железнодорожный и водный транспорт, связь, больницы), если забастовка может быть опасна для государства и населения;
- в армии, правоохранительных органах, противопожарной и аварийно-спасательной службах, в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств или оборудования, скорой медицинской помощи;
- иных случаях по законодательству.

Законодательство не устанавливает порядок замены работников, участвующих в забастовке. Локаут запрещен.

Источники: ст. 37 Конституции, ст. 14 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; ст. 409-413 Трудового кодекса

DECENTWORKCHECK.ORG

01/13 Работа и Оплата Труда

Конвенции МОТ об оплате труда

МРОТ: Конвенция №131 (1970)

Регулярная зарплата и обеспечение заработка: Конвенции №95 (1949) и №117(1962)

Россия ратифицировала только Конвенцию №95

Минимальный размер оплаты труда

Минимальный размер оплаты труда должен покрывать расходы на проживание работника и членов его/ее семьи. К тому же он должен соотноситься с общим уровнем заработной платы и уровнем жизни других социальных групп.

Минимальный размер оплаты труда

Заработная плата должна регулярно выплачиваться: ежедневно, еженедельно, раз в две недели или ежемесячно.

02/13 Компенсации

Конвенции МОТ о Компенсациях

Компенсация сверхурочных: Конвенция №1 (1919);

Ночная работа: Конвенция №171 (1990)

Россия не ратифицировала ни одну из этих Конвенций

Компенсация сверхурочной работы

Сверхурочной работы следует избегать. Если это неизбежно, то выплачивается дополнительная компенсация в размере не менее базовой почасовой оплаты труда плюс все дополнительные выплаты, на которые Вы имеете право. В соответствии с Конвенцией МОТ №1 ставка оплаты сверхурочной работы не должна быть ниже, чем 125% от обычной ставки.

Компенсация работы в ночное время

Работа в ночное время - выполнение трудовых обязанностей в течение периода не менее семи (7) часов подряд, включая интервал от полуночи до 5 часов утра. Ночной работник - это работник, выполняющий трудовые обязанности преимущественно ночью при превышении установленного лимита часов (не менее 3-х часов). Конвенция №171 требует, чтобы ночные работники получали компенсацию в виде сокращения рабочего времени или увеличения оплаты труда, либо иные подобные льготы. Аналогичные положения содержатся в Рекомендации "О ночном труде" №178 1990 года.

Компенсация работы в выходные и нерабочие праздничные дни

Если Вам приходится работать в национальный/ религиозный праздник или выходной день, Вы имеете право на компенсацию. Не обязательно в на этой же неделе, при условии, что право на выплату компенсации не утеряно.

Денежная компенсация работы в выходные и нерабочие праздничные дни

Если Вам приходится работать в выходные дни, Вы имеете право на дополнительный отдых продолжительностью 24 часа без перерыва. Не обязательно в выходные дни, но, по крайней мере, в течение следующей недели. Также если Вы работаете в праздничный день, Вам должны дать отгул. Более высокий уровень оплаты за работу в праздничный день или выходной не лишает Вас права на праздник/отдых.

03/13 Ежегодный Отпуск и Дни Отдыха

Конвенции МОТ об еженедельном отдыхе и ежегодном оплачиваемом отпуске

Конвенция №132 (1970) об оплачиваемых отпусках

Конвенции №14(1921), №47 (1935) и №106 (1957) об еженедельном отдыхе. Кроме того, для некоторых отраслей есть специальные Конвенции

Россия ратифицировала все вышеуказанные конвенции.

Оплачиваемый Отпуск/Ежегодный Отпуск

Работник имеет право, по крайней мере, на 21 день непрерывного оплачиваемого ежегодного отпуска. Национальные и религиозные праздники не включаются. Коллективные договоры должны обеспечить, по крайней мере, один день ежегодного отпуска с полной оплатой за каждые 17 дней работы или времени, когда работник имел право на оплату.

Оплата Нерабочих Праздничных Дней

Вы имеете право на оплачиваемый выходной во время национальных и официально признанных государственных праздников.

Выходные Дни

Работники должны наслаждаться отдыхом в течение, по крайней мере, двадцати четырех часов подряд каждые 7 дней, т.е. раз неделю.

04/13 Гарантии Занятости

Конвенции МОТ о прекращении трудовых отношений

Конвенция №158 (1982) о прекращении трудовых отношений

Россия не ратифицировала Конвенцию №158

Вопросы данного раздела дают возможность оценить безопасность, изменчивость или ненадежность трудовых отношений. Эти вопросы четко не определены в одной конвенции (выходное пособие и требование об уведомлении приводятся в Конвенции № 158 о прекращении трудовых отношений), однако, исходя из практики, сотрудники должны быть обеспечены письменным трудовым договором; работники по срочным трудовым договорам не должны быть наняты для выполнения задач постоянного характера; разумный испытательный срок (в идеале он должен быть меньше или равен 6 месяцам) может быть установлен для оценки профессиональной пригодности работника; период уведомления о прекращении трудовых отношений должен быть указан в трудовом договоре; работникам должно выплачиваться выходное пособие при прекращении трудовых отношений.

Срочный трудовой договор для Постоянной Работы

Работники не должны быть наняты по срочному трудовому договору на постоянную работу, поскольку это приводит к неустойчивой занятости.

Испытание

Разумный испытательный срок должен быть установлен для оценки профессиональной пригодности работника. Недавно нанятый работник может быть уволен в течение испытательного срока без каких-либо негативных последствий.

Увольнения

Разумный срок уведомления, в зависимости от продолжительности стажа работника, необходимо устанавливать до того, как работодатель решит прекратить трудовые отношения.

Выходное пособие

Работодатели могут быть обязаны выплачивать выходное пособие при прекращении работы (по сокращению или какой-либо другой причине, за исключением несоответствия работе или неправомерных действий).

DECENTWORKCHECK.ORG

05/13 Труд Лиц с Семейными Обязанностями

Конвенции МОТ о лицах с семейными обязанностями

Конвенция №156: О Работниках с Семейными Обязанностями (1981)

Рекомендация №165: Работники с Семейными Обязанностями (1981)

Россия ратифицировала Конвенция №156.

Отпуск в Связи с Отцовством

Это отпуск, предоставляемый отцу для ухода за ребенком в течение первых дней после его рождения, как правило, более короткой продолжительности.

Отпуск по Уходу за Ребенком

Рекомендация (№ 165), сопутствующая Конвенции МОТ о лицах с семейными обязанностями, рассматривает отпуск по уходу за ребенком как возможность получения любым из родителей длительного отпуска (оплачиваемого или неоплачиваемого) без увольнения с работы. Отпуск по уходу за ребенком обычно берется после окончания отпуска по беременности и родам и отпуска в связи с отцовством. Для работающих родителей закон может определить часть отпуска по уходу за ребенком, которая должна быть в обязательном порядке использована отцами или матерями.

Гибкие условия труда для лиц с семейными обязанностями/баланс «семья-работа»

Рекомендация №165 предлагает принимать меры по улучшению общих условий труда с помощью гибких механизмов работы.

06/13 Материнство и работа

Конвенции МОТ о работе матерей:

Ранее Конвенция (№103 1952 года) устанавливала минимальную продолжительность отпуска по беременности и родам - 12 недель: 6 недель до родов и 6 недель после родов. Тем не менее, позднее Конвенция (№183 2000 года) закрепила, что продолжительность отпуска по беременности и родам должна составлять по меньшей мере 14 недель, из которых срок в шесть недель обязательного отпуска должен быть предоставлен после родов.

Россия ратифицировала только Конвенцию №103.

Бесплатное медицинское обслуживание

Во время беременности и отпуска по беременности и родам Вы должны иметь право на медицинскую и фельдшерско-акушерскую помощь без каких-либо дополнительных затрат.

Запрет работы, наносящей вред здоровью

Во время беременности и грудного кормления Вы должны быть освобождены от работы, которая может нанести вред Вам или Вашему ребенку.

Отпуск по беременности и родам

Ваш отпуск по беременности и родам должен быть не менее 14 недель.

Оплата

Во время отпуска по беременности и родам Ваш доход должен составлять не менее двух третей от Вашей прежней зарплаты.

Гарантии Занятости

Во время беременности и отпуска по беременности и родам Вы должны быть защищены от увольнения или любого другого дискриминационного обращения.

DECENTWORKCHECK.ORG

Право на сохранение должности

Работники имеют право на возвращение на ту же или аналогичную должность после выхода из отпуска по беременности и родам.

Грудное вскармливание/Перерывы для Кормления

После родов и возвращения в Вашу организацию Вам должны быть разрешены оплачиваемые перерывы для кормления ребенка.

07/13 Охрана Труда**Конвенции МОТ об охране труда:**

Большинство Конвенций МОТ по охране труда относится к регулированию охраны труда при работе с конкретными опасными факторами, например, асбест и химические вещества. Конвенция №155 (1981) является общей в этой сфере.

Конвенция об инспекции труда: №81 (1947)

Россия ратифицировала обе конвенции.

Обязанности работодателя по охране труда

Ваш работодатель обязательно должен убедиться в том, что процесс работы является безопасным.

Бесплатное обеспечение средствами защиты

Ваш работодатель должен обеспечить выдачу специальной одежды и других необходимых средств защиты бесплатно.

Обучение в области охраны труда

Вы и Ваши коллеги должны пройти обучение по всем аспектам охраны труда, связанным с работой, и Вам должны быть показаны аварийные выходы.

Инспекция труда

Для обеспечения безопасности труда работников должна действовать центральная, независимая и эффективная система инспекции труда.

08/13 Временная нетрудоспособность и несчастные случаи на производстве**Конвенции МОТ о временной нетрудоспособности и несчастных случаях на производстве**

Конвенция №102 (1952), Конвенция №121 (1964) и №130 (1969) о Социальном Обеспечении, Пособиях при Несчастном Случае на Производстве и Временной Нетрудоспособности, а также Медицинском Обслуживании.

Россия не ратифицировала ни одну из упомянутых выше конвенций.

Оплата временной нетрудоспособности

Ваши права на труд и доходы должны быть защищены в случае заболевания. Национальное трудовое законодательство может предусматривать, что больничный может не оплачиваться в течение первых 3-х дней Вашего отсутствия на работе. Как минимум Вы должны иметь право на получение дохода в течение первых 6 месяцев болезни. Этот доход должен составлять не менее 45 процентов от минимальной заработной платы. (Страны могут свободно выбирать систему, которая гарантирует 60 процентов прошлого заработка в течение первых 6 месяцев болезни или даже в течение первого года). Вы должны иметь право на оплачиваемый больничный.

DECENTWORKCHECK.ORG

Гарантии занятости

В течение первых 6 месяцев болезни Вы не должны быть уволены.

Медицинская помощь

Во время болезни Вы должны иметь право на получение медицинской помощи без каких-либо дополнительных затрат. Сотрудники и члены их семей должны иметь возможность получения необходимого минимума медицинской помощи по доступной цене.

Пособие при несчастном случае на производстве

Если Вы пострадали от профессионального заболевания или несчастного случая на производстве, то Вы вправе получать более высокое пособие. В случае временной или полной нетрудоспособности / инвалидности работнику предоставляется выплата в размере не менее 50% от средней заработной платы, а в случае травмы со смертельным исходом родственники могут быть обеспечены периодическими платежами в размере 40% от средней заработной платы умершего работника.

09/13 Социальное Обеспечение**Конвенции МОТ о социальном обеспечении:**

Социальное Обеспечение (минимальные стандарты): Конвенция №102 (1952). Для некоторых пособий установлены более высокие стандарты в более поздних Конвенциях

Пособия при несчастном случае на производстве: Конвенция №121 (1964)

Пенсии по Инвалидности, Старости и Потере кормильца: Конвенция №128(1967)

Медицинское Обслуживание и Пособия по Временной нетрудоспособности: Конвенция №130 (1969)

Пособия по Безработице: Конвенция №168 (1988)

Россия не ратифицировала ни одну из упомянутых выше конвенций.

Пенсия по старости

В обычных условиях пенсионный возраст не может превышать 65 лет. Если пенсионный возраст установлен выше 65 лет, он должен быть "обусловлен трудоспособностью пожилых лиц" и "демографическими, экономическими и социальными критериями, которые должны быть подтверждены статистически". Размер пенсии может рассчитываться в процентах от МРОТ или от заработной платы работника.

Пенсия по Случаю Потери Кормильца

В случае смерти кормильца его супруга и дети имеют право на получение пенсии в процентах от МРОТ или от заработной платы умершего. Эта сумма должна составлять не менее 40% от заработной платы.

Пособие по Безработице

В течение ограниченного периода времени безработный имеет право на получение пособия по безработице, которое устанавливается в процентах от МРОТ или от предыдущей заработной платы.

Пенсия по инвалидности

Пенсия по инвалидности выплачивается, когда человек не в состоянии заниматься оплачиваемой деятельностью до установленного пенсионного возраста из-за не связанного с профессией хронического заболевания в результате болезни, травмы или инвалидности. Пособие по инвалидности должно составлять не менее 40% от предыдущего размера оплаты труда.

10/13 Справедливое Обращение**Конвенции МОТ о справедливом обращении на работе:**

Конвенция №111 (1958) перечисляет запрещенные дискриминационные основания

Конвенция №100 (1952) о Равном Вознаграждении за Труд Равной Ценности

Россия ратифицировала обе Конвенции.

Равная Оплата Труда

Труд равной ценности мужчин и женщин должен оплачиваться одинаково. Этот принцип является обязательным, независимо от семейного положения. Неравенство в оплате труда по признакам расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национального происхождения / места рождения или социального происхождения также запрещено. Прозрачная система оплаты труда и четкое соответствие зарплаты занимаемой должности должны иметь место в организации, чтобы не допустить дискриминацию в оплате труда.

Сексуальные Домогательства на Работе

Нет четкого регулирования в Конвенциях МОТ. Тем не менее, понуждение к половым контактам или сексуальные домогательства относятся к гендерной дискриминации.

Запрет Дискриминации

Работодатель не имеет права дискриминировать Вас на любом этапе работы (назначение, продвижение по службе, обучение и перевод) на основании членства в профсоюзе или участия в профсоюзной деятельности, подачи жалобы на работодателя, расы, цвета кожи, пола, семейного положения, наличия семейных обязанностей, беременности, религии, политических убеждений, национального или социального происхождения, временного отсутствия из-за болезни, возраста, инвалидности / ВИЧ-СПИД или отсутствия на работе во время отпуска по беременности и родам. (Конвенции №111, 156, 158, 159 и 183)

Равный Доступ к Профессии

Все имеют право на труд, которое не может быть ограничено по признаку пола.

11/13 Труд Несовершеннолетних**Конвенции МОТ о детском труде:**

Минимальный возраст: Конвенция №138 (1973)

О наихудших формах детского труда: Конвенция №182 (1999)

Россия ратифицировала обе Конвенции

Минимальный Возраст для Трудоустройства

Дети не могут быть вынуждены выполнять работу, которая может нанести вред их здоровью и препятствовать их физическому и умственному развитию. Все дети должны иметь возможность посещать школу. Если это гарантируется, то не запрещено выполнение легкого труда детьми в возрасте 12 - 14 лет. Общий минимальный возраст вступления в трудовые отношения - 15 лет, однако, развивающиеся страны могут установить ограничение в 14 лет. Минимальный возраст для опасной работы или работы, которая может нанести ущерб здоровью или нравственности молодых людей, составляет 18 лет. Он также может быть снижен до 16 лет в особых случаях.

Минимальный Возраст Допуска к Вредному Производству

Дети не должны быть заняты в работах, которые могут нанести ущерб их здоровью или нравственности. Это расценивается как одна из наихудших форм детского труда. Минимальный возраст для такой вредной работы составляет 18 лет.

DECENTWORKCHECK.ORG

12/13 Принудительный Труд

Конвенции МОТ о Принудительном труде

Принудительный труд: Конвенция №29 (1930)

Упразднение Принудительного труда: Конвенция №105 (1957)

Принудительный труд - это работа, которую приходится выполнять под угрозой наказания: лишения заработка, увольнения, преследования или насилия или даже телесных наказаний. Принудительный труд - нарушение прав человека.

Россия ратифицировала обе Конвенции №29 и 105.

Запрет Принудительного Труда

За исключением некоторых случаев, принудительный труд (выполняемый под угрозой наказания и не по своей воле) запрещен.

Право на смену работы и увольнение

Работодатели не должны ограничивать Ваше право на поиск работы в другом месте. Если Вы это делаете, то работодатель не имеет права уменьшать Вам заработную плату или пугать Вас увольнением. (Иначе международное право рассматривает это как принудительный труд).

Нарушение Требований к Условиям Труда

“Если общая продолжительность рабочего времени, включая сверхурочные, превышает 56 часов в неделю, то это рассматривается как работа в нечеловеческих условиях труда.”

13/13 Профессиональные Союзы

Конвенции МОТ о правах профсоюзов:

Свобода ассоциаций и защита права на объединение: Конвенция №87 (1948)

Право на Объединение и Коллективные Переговоры: Конвенция №98 (1949)

Россия ратифицировала обе Конвенции №87 и 98.

Право вступать в профсоюзы и создавать их

Свобода ассоциаций означает свободу вступления в профсоюз. Это одно из основных прав человека. Работники не могут подвергаться дискриминации, если участвуют в деятельности профсоюза не в рабочее время. Список исключений для секторов экономики и работников в организации должен быть исчерпывающий.

Свобода коллективных переговоров

Профсоюзы имеют право вести переговоры с работодателями об условиях работы без каких-либо ограничений. Профсоюзы вправе вести переговоры с работодателями и заключать коллективные договоры. (МОТ имеет специальную процедуру для рассмотрения жалоб со стороны профсоюзов на нарушение этого принципа).

Право на забастовку

Работники имеют право на забастовку как способ защиты своих социальных и экономических интересов. Это косвенно следует из права на объединение согласно Конвенции МОТ №87.

О программе “Decent Work & Decent Work Check”

Сравните Вашу ситуацию с международными стандартами труда и узнайте, как они применяются в России. В конце контрольного списка Вы увидите, как обстоят дела у Вас. Ситуация может быть лучше, чем предписано международными стандартами, но точно не должна быть хуже. После каждого ответа Вы можете найти краткую справку о Ваших правах: по национальному и международному праву. Таким образом, Вы увидите сразу же, если есть возможность улучшить свою ситуацию.

Проверка Достойных Условий Труда (“Decent Work Check”) излагает довольно абстрактные Конвенции и правовые тексты простым языком. Потому что, в конце концов, Вы хотите знать, что Ваши права на труд означают на практике, на что Вы можете претендовать и на какую защиту имеете право в случае, если что-то вдруг пойдет не так. “Decent Work Check” предусматривает сравнение в два этапа. Сначала сравнивается национальное законодательство с международными стандартами труда и выдается результат (все отлично или все печально). Это дает возможность работникам сравнить их реальную ситуацию с национальным законодательством. Затем работники сравнивают свой результат на национальном и международном уровнях. Программа “Decent Work Check” основана на формальных положениях о труде, которые содержатся в трудовом законодательстве. Реальную практику работники узнают сами. Эта программа отличается от других подобных, например, Оценки Бизнес Регулирования Всемирного Банка (“World Bank’s Doing Business Indicators”) или Програм Социального Обеспечения в Мире Международной ассоциации социального обеспечения (“ISSA’s Social Security Programs”), т.к. не только носит описательный характер (лишённый каких-либо субъективных мнений), но и учитывает множество различных переменных. Пересмотренная программа “Decent Work Check” также разработана с учетом изменения Показателей Достойного Труда. В то время как Показатели Достойного Труда уделяют больше внимания статистике, нашим приоритетом является информирование работников об их правах через программу “Decent Work Check”. Данная программа полезна как для работников, так и для работодателей. Она дает им знания, что является первым шагом на пути любого усовершенствования. Она информирует работников об их правах на рабочем месте, одновременно просвещая работодателей об их обязанностях. Программа “Decent Work Check” будет также интересна исследователям, организациям, занимающимся трудовыми правами и широкой общественности, желающей знать больше о работе.

Команда WageIndicator по всему миру обнаружила, что работники, предприниматели в малом бизнесе и трудовые инспекторы не знают трудовое законодательство.

Когда Вы проинформированы, будучи рабочим, самозанятым, работником, работодателем, высокопоставленным политиком, инспектором труда, есть большая вероятность того, что Вы спрашиваете о своих трудовых правах (как работник), подчиняетесь правилам (как работодатель) и стремитесь обеспечить соблюдение их (как инспектора труда). Как только Вы ознакомитесь с “DecentWorkCheck”, Вы увидите, какие вопросы нуждаются в улучшении в Вашей трудовой жизни.

Это стратегия, выбранная в ходе обсуждений во многих странах WageIndicator. Эти обсуждения проходили в ходе круглого стола с участием примерно 20-30 человек, где “DecentWorkCheck” вскоре дал эффект мини-социального диалога. Люди, которые ведут диалог, одинаково хорошо информированы.

Международные стандарты труда устанавливаются Конвенциями МОТ. МОТ - специализированный орган ООН, рассматривающий вопросы труда, был основан в 1919 году. В МОТ переговоры всегда проходят между правительствами государств-членов, национальными профсоюзами и объединениями работодателей по таким вопросам, связанным с работой, как права в сфере труда и социальной защиты. Эти переговоры могут длиться годами, но обычно они ведут к принятию так называемых Конвенций или Рекомендаций. В Конвенциях устанавливаются минимальные стандарты труда. Конвенции не являются законами, однако, их идея состоит в том, что государства-члены будут принимать на себя стандарты. Для этого необходимо ратифицировать Конвенции парламентом и после этого издать соответствующие национальные законы (Некоторые страны используют систему договоров прямого действия). Выполнение норм национального законодательства должно быть обеспечено. Конвенции МОТ обычно сопровождаются Рекомендациями по их применению.

С 1999 года МОТ работает в соответствии с так называемой Программой Достойного Труда (“Decent Work Agenda”). Между тем, Программа Достойного Труда получила широкое признание в качестве важной стратегии борьбы с бедностью и поощрения развития. Эта Программа была включена в Цели Развития Тысячелетия ООН. В общем, идея Достойного Труда относится прежде всего к доходу, позволяющему работающему человеку вести безбедную жизнь. Более того, у каждого есть равные шансы на карьерный рост; условия труда безопасны; запрет детского и принудительного труда; отсутствие дискриминации. Профсоюзы имеют реальное право голоса в вопросах, связанных с работой, а государство создало систему социальной защиты для всех, особенно для больных, слабых, пожилых людей и беременных женщин.