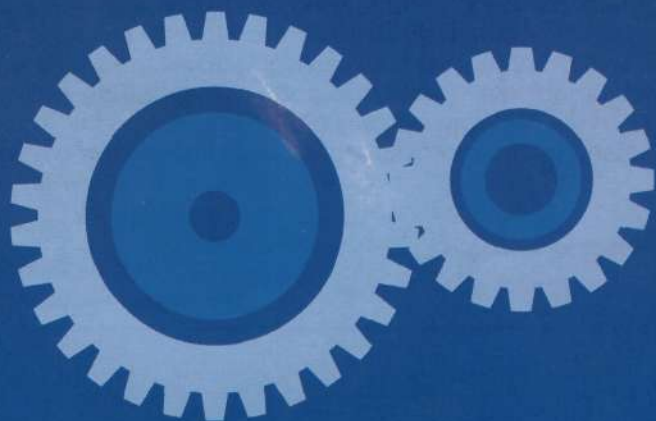


ПАРТИЯ ВОЗРОЖДЕНИЯ РОССИИ



ПРАВО НА ТРУД



ЕСТЬ ТАКАЯ ПАРТИЯ!



Я верю в наших людей. Во всех вместе и в каждого в отдельности. Однако вместе мы можем больше: можем делиться опытом, передавать друг другу свои знания, доброту, любовь, заботу; вместе мы можем строить, делать, возрождать. Поэтому я и мои товарищи создали Партию Возрождения России. Создали, чтобы вместе добиваться того, что не может сделать один.

7 сентября 2002 года Партия была официально зарегистрирована. В стране появилась новая левая сила — Партия Возрождения России. Мы еще молоды, но уже сегодня нас поддерживают миллионы людей от Калининграда до Владивостока.

Чего мы добиваемся? Мы добиваемся самых простых и так необходимых каждому вещей. Мы хотим, чтобы у всех был дом, хлеб, работа. Мы хотим, чтобы за все это вам не приходилось постоянно бороться, а чтобы вам помогало государство. Мы хотим помочь государству дать вам достойную жизнь — мы хотим обеспечить реализацию прав, заложенных в Конституции РФ. Мы хотим построения в России социального государства, политика которого направлена на создание условий обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека.

И начать нужно со своих прав. Потому что обязанности свои мы и без того знаем слишком хорошо. Именно о правах каждого и пойдет сегодня речь. Эта брошюра - первая в целой серии подобных книжек. В ней — все, что вы должны знать о своем первостепенном праве — праве на труд и его достойную оплату. Вслед за этой небольшой книгой появятся другие: о праве на достойное жилье и бесплатное медицинское обслуживание, на образование и безопасность, о реформе ЖКХ и о многом другом.

Только вместе мы сможем реализовать наши планы.

Читайте.

Думайте.

Действуйте.

С уважением,
Геннадий Селезнев

A stylized handwritten signature in dark ink, likely belonging to Gennadiy Seleznev, positioned to the right of the typed name.

■ ТРУД РАДИ... ЧЕГО?

Каждый человек имеет право на труд. Эта знакомая нам всем с детства фраза воспринимается как непреложная истина наравне с правом на жизнь, отдых, образование, здравоохранение. Принцип свободы труда закреплен в главном российском законе — Конституции РФ — и является основной социальной гарантией каждого россиянина. Человек работает, получает за свой труд деньги. Это позволяет ему питаться, растить детей, покупать необходимые вещи и в целом, жить с уверенностью в завтрашнем дне. Таков жизненный закон. Так должно быть.

Но реальность диктует совсем другие правила. В советские времена слово «безработица» ассоциировалось с чем-то далеким и западным. Несколько лет назад мы поняли — теперь это и наша действительность. Согласно официальной статистике в России не работает практически каждый десятый трудоспособный человек, а в некоторых регионах страны эта цифра достигает 16 процентов. Как водится, официальные цифры всегда меньше реальных. По некоторым данным, сегодня постоянного заработка лишен каждый седьмой трудоспособный россиянин. А это — 20 с половиной миллионов человек!

...сегодня постоянного заработка лишен каждый седьмой трудоспособный россиянин.

Реальная ситуация в сфере занятости населения противоречит положениям закрепленным в седьмой статье Конституции. В ней говорится: «Российская Федерация — социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное разви-

тие человека. В Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда,... и иные гарантии социальной защиты».

Именно реализацию седьмой статьи Конституции взяла за основу своей программы Партия Возрождения России. Мы видим социальное государство державой, в которой безработица сведена к минимуму, а всякий труд уважаем.

Так ли это сейчас? Далеко не так, и в первую очередь это касается ситуации с трудом, его условиями и оплатой в России.

БОРЬБЫ С БЕЗРАБОТИЦЕЙ, А НЕ С БЕЗРАБОТНЫМИ

Основными категориями людей, которые не могут реализовать свое конституционное право на труд, являются граждане предпенсионного возраста и молодежь. Это не случайно. На многих предприятиях сложилась такая практика: руководители сознательно стараются избавиться от работников, которым осталось несколько лет до пенсии. Говорят, «старики» не успевают за техническим прогрессом, за стремительными изменениями жизни. А переучиваться, дескать, уже не могут. Горе-руководители не хотят понять, что людям, воспитанным на одних ценностях и на склоне лет поставленным совсем в иные, непривычные условия, тяжело перестроиться. Зато такие качества, как опыт, трудолюбие, работоспособность этих людей новоявленными акулами российского капитализма игнорируются. В итоге тысячи и тысячи граждан, еще способных приносить своим трудом пользу обществу, лишены возможности применить свои знания, передать их молодым коллегам. Нарушается преемственность в работе, что, в конечном итоге, вредит самому работодателю.

31
Не в лучшие условия поставлена и молодежь. Одним из условий, которое предъявляет работодатель, является обязательный опыт работы. Но как его получить, если без него на работу не берут? Молодой специалист попадает в замкнутый круг. И получается, что выпускники институтов и техникумов останавливаются в своем профессиональном развитии, выполняя низкоквалифицированную работу, а зачастую вообще трудятся не по специальности. В итоге тысячи специалистов стоят на рынках или работают механиками в автосервисах, теряя профессиональные знания. Это лучше, чем сидеть без работы, но неэффективность использования человеческого потенциала очевидна.

Бороться с безработицей не только нужно, но и можно. Многие регионы пошли по пути организации общественных работ. Их перечень немалый: это и сезонная помощь сельскому хозяйству, и благоустройство городов, и дорожное строительство. Но можно сделать еще многое.

Партия Возрождения России настаивает на создании сети социальных учреждений для ухода за престарелыми, инвалидами. Это, с одной стороны, позволит людям, не имеющим профессии или возможности работать по специальности, иметь стабильный доход, а с другой — даст столь необходимую старикам и инвалидам заботу.

На наш взгляд незаслуженно забыта система распределения специалистов после ВУЗов. Предприятие направляет молодого человека на обучение в ВУЗ, несет расходы по его обучению и в итоге через какое-то время получает молодого специалиста, который по закону обязан отработать на предприятии 5 лет. Такая практика взаимовыгодна. На предприятии решается кадровый вопрос по дефицитным местам, а молодежь получает столь необходимый ей опыт работы.

Партия Возрождения России выступает за создание системы льгот на получение социально значимых профессий, таких как учитель, воспитатель детского сада, библиотекарь. Овладение этими профессиями должно быть общедоступно и бесплатно, учитывая актуальные потребности в данных сферах.

...последние решения, принятые на государственном уровне, больше направлены на экономию бюджета, чем на реальную борьбу с безработицей.

Бороться с безработицей, пока государство всерьез не озаботится этой проблемой, невозможно. К сожалению, последние решения, принятые на государственном уровне, больше направлены на экономию бюджета, чем на реальную борьбу с безработицей. Так быть не должно. Иначе это уже борьба не с безработицей, а с безработными.

1. Раньше пособие безработному, вставшему на учет, равнялось прожиточному минимуму. Теперь — только 40 процентов от него.

2. Раньше людей, предупрежденных о предстоящем увольнении, можно было сразу переподготавливать. Теперь — необходимо ждать увольнения. Таким образом, если раньше человек приходил в службу занятости с надеждой найти работу, то теперь эта служба превратилась в организацию по регистрации безработных и выплате пособий.

Партия Возрождения России в корне не согласна с такими решениями правительства и считает их направленными на унижение временно неработающих. Мы считаем: необходимо восстановить законодательные нормы, позволяющие людям сосредоточиться на поиске работы и своевременно получить профессиональные навыки.

ДЛЯ КОГО ПРИНЯТ ТРУДОВОЙ КОДЕКС?

Многие граждане России, которым посчастливилось найти постоянную работу, далеко не всегда удовлетворены условиями труда и заработной платой. Дело в том, что российское трудовое законодательство пока далеко не совершенно. Многие вопросы, которые касаются прав трудящихся, либо не прописаны, либо оставляют для работодателей множество лазеек, позволяющих это законодательство обойти.

На многих частных предприятиях России сложилась такая практика: работники на бумаге получают меньшую зарплату, чем на самом деле. Это позволяет предпринимателю платить в казну меньше налогов. А страдают в итоге простые работники: их накопления в пенсионный фонд минимальны. Происходит это потому, что в законе прописаны только общие положения, на практике они зачастую не выполняются. И таких примеров множество.

Однако даже в рамках несовершенных законов есть возможность отстаивать свое право на труд, на достойные его условия и оплату. Для этого необходимо не только твердо знать свои права, но и иметь достаточно активную жизненную позицию. ПВР уверена: первым шагом к реальному изменению ситуации должна стать инициатива граждан, поддержанная общественными и политическими силами. Мы выступаем за то, чтобы в законе больше не осталось «белых пятен».

Проблема реформирования российского трудового законодательства назрела уже давно. Понимали это и в Правительстве РФ. Результатом стал новый Трудовой Кодекс. Этот закон стал существенным шагом вперед по сравнению со старым КЗоТом. В новом Кодексе сказано:

1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Все переработки оплачиваются дополнительно.

2. Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека.

3. Запрещен принудительный труд.

4. Зарплата должна выдаваться не реже чем каждые полмесяца.

5. Предусмотрена материальная ответственность работодателя за задержку заработной платы. Теперь, если вам задерживают зарплату, не оплачивают отпуск, или не выполняются другие выплаты, вы имеете право на денежную компенсацию. Если же этот процесс затягивается на 15 дней, вы имеете право на самозащиту — то есть просто не выйти на работу, письменно предупредив работодателя об этом. И не работать, пока деньги не будут выплачены.

Необходимость принятия этих статей кодекса продиктована изменениями, произошедшими в нашем обществе. Однако механизм действия некоторых из них до сих пор не определен. Например, в случае задержки выплаты более чем на 15 дней можно преостановить работу, но непонятно, каков размер и порядок оплаты периода, когда работник, используя свое право, не выходит на работу. Партия Возрождения России считает, что работнику должен быть возмещен неполученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Иначе реально этот закон действовать не будет. Мы будем добиваться того, чтобы работник в действительности мог использовать свое право на защиту своих законных интересов, свобод и трудовых прав всеми, не запрещенными законом, способами.

33

Многие положения нового Трудового кодекса, по мнению профсоюзов, ущемляют права работников. Не согласны с ними и мы.

1. Введено заключение срочных договоров с пенсионерами, которые будут заключать их при достижении пенсионного возраста. После истечения срока договора его вполне могут и не продлить, что фактически означает увольнение по возрасту. Кстати из КЗоТ РФ были исключены статьи, предусматривающие возможность увольнения по инициативе работодателя лиц, достигших пенсионного возраста или заключения с ними срочных трудовых договоров. Новый же Кодекс вновь предусматривает право работодателя заключать срочный трудовой договор с пенсионерами по возрасту. Что по сути является ограничением реального конституционного права граждан на труд и дискриминацией по возрасту.

2. В новом Трудовом кодексе рабочая смена для молодежи до 18 лет составляет 7 часов, в то время как взрослые работают по 8 часов. Но если раньше за это они зарабатывали поровну, то теперь молодой специалист получает меньше. И это тоже дискриминация по возрасту.

3. Трудовой кодекс устанавливает предельную продолжительность работы по совместительству не более 16 часов в неделю. Эта статья в первую очередь бьет по бюджетникам — учителям и врачам, которые из-за своей нищенской зарплаты вынуждены были работать на полторы и две ставки. Теперь и этой возможности сводить концы с концами бюджетники лишены.

4. Одним из средств борьбы работников за свои права является забастовка. Правда, бастовать стало сложнее, так как сама процедура проведения

забастовки невероятно затруднилась. Так, для того, чтобы принять решение об объявлении забастовки, необходимо провести собрание, на котором должны присутствовать не менее 2/3 от общего числа работников, половина из которых должна проголосовать за данное решение. На крупных предприятиях это практически невозможно.

Признавая важность и своевременность принятия Трудового кодекса, Партия Возрождения России требует исключить статьи, направленные на ущемление прав трудящихся.

ПРОФСОЮЗЫ, С КЕМ ВЫ?

Защита прав трудящихся возложена на профсоюзы. Безусловно, профсоюзное движение в России набирает обороты. И сейчас, в отличие от совсем еще недавнего времени, предприниматели, бизнесмены, «владельцы заводов, газет, пароходов», нарушая права трудящихся, уже не чувствуют себя так спокойно. Потому что знают: за работников есть кому заступиться. Эта миссия возложена на профсоюзы. Именно они выполняют функцию представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, опосредующего и объединяющего звена в цепочке взаимоотношений между работодателями и

Партия Возрождения России призывает профсоюзные организации постоянно, кропотливо и принципиально отстаивать права трудящихся, а не заниматься политическими играми.

работниками. В принципе, этот процесс уже отстроен, и диалог ведется в рамках недавно принятого Трудового кодекса. Но чтобы на деле, а

не на бумаге решать те или иные вопросы, связанные с проблемами трудящихся, надо, чтобы инициатива исходила снизу, а не спускалась сверху. То есть в своей деятельности профсоюзы в первую очередь должны опираться на нужды трудящихся, а не на требования административной машины. Если профсоюзные деятели отрываются от рабочих корней, это лишает их возможности реально оценивать ситуацию в отрасли, а, значит, мнение простого рабочего не доходит до властей.

Партия Возрождения России призывает профсоюзные организации постоянно, кропотливо и принципиально отстаивать права трудящихся, а не заниматься политическими играми.

Правительство рапортует: жизнь становится лучше, зарплаты постоянно растут. Однако о повышении уровня жизни говорить пока не приходится, а рост заработной платы сводится к нет росту потребительских цен и тарифов на бытовые и жилищно-коммунальные услуги. Остаются проблемы возврата долгов по заработной плате, повышения минимального размера оплаты труда до уровня прожиточного минимума и существенного повышения заработной платы работников бюджетной сферы.

Работодателем бюджетников — многомиллионной армии учителей, врачей, работников культурной и социальной сфер — фактически является государство. Государство — структура сложная и многоуровневая. Поэтому бюджетникам намного трудней добиваться соблюдения своих прав. А ведь их профессии очень трудны и важны! Все знают, что в Конституции закреплено право людей на образование, здравоохранение, отдых. Подчеркивается неукоснительность соблюдения этих прав. И в то же время

работники сферы образования и здравоохранения поставлены в невыносимые условия. Каждый день, когда мы ведем наших детей и внуков в школу, ходим в поликлинику, вечерами посещаем театр, видим, в каких условиях вынуждены работать учителя и воспитатели

Среди выпускников педагогических и медицинских ВУЗов и училищ единицы идут работать по специальности.

детских садов, врачи и медсестры, артисты театров и филармоний. Это люди, которые за свою тяжелую, ответственную и творческую работу получают мизер-

ную зарплату, да и ту только с недавних пор регулярно.

Все это приводит к тому, что в бюджетной сфере остается все меньше классных специалистов. Молодежь уже не мечтает работать в школах и больницах. Среди выпускников педагогических и медицинских ВУЗов и училищ единицы идут работать по специальности. За последнее десятилетие качество образования и здравоохранения в России заметно ухудшилось. Многие работники уходят в частные структуры, осваивают другие, более высокооплачиваемые профессии. Те же, кто остался, знают: на свою зарплату не то, что семью, себя прокормить трудно. Сложившаяся ситуация очень беспокоит профсоюзы этих отраслей.

26–28 февраля по всей стране прокатились акции протеста учителей и преподавателей ВУЗов против реформ, предлагаемых правительством. Бюджетники уже не первый раз пытаются показать, что учить, просвещать и лечить на голодный желудок нельзя. Профсоюзам непонятно, чем плоха действующая сейчас единая тарифная сетка, и почему огромная доля выплат должна перекладываться с плеч государства на местные бюджеты.

Правительство утверждает, что грядущее увеличение фондов оплаты труда обгоняет рост цен. На самом деле реформы ведут не к повышению, а к снижению реального уровня жизни бюджетников. Ведь не секрет, что сегодня 70 процентов регионов России — дотационные. И хорошо будут жить работники только тех регионов, в которых есть деньги. А в большинстве регионов России учительские зарплаты лягут непосильным бременем на и без того небогатые бюджеты. Реформа не только закрепляет, но и развивает социальное неравенство. А в контексте 7-й статьи Конституции такая практика является грубейшим нарушением. Мы считаем, что эти реформы — антигосударственны.

Реформа не только закрепляет, но и развивает социальное неравенство.

Кроме того, во многих регионах России до сих пор имеются задолженности перед бюджетниками по зарплате. А в таких областях, как Иркутская (где только учителям должны 536 миллионов рублей) ситуация вообще грозит вылиться в катастрофу.

Есть у реформы и еще один неприятный для работников образования аспект. Рискующие остаться без денег педагоги вынуждены будут получать деньги с учеников и студентов. По мнению специалистов, эти реформы приведут к тому, что образование в России станет целиком платным. Поэтому рядом с работниками образования на митинги вышли студенты.

Кстати сказать: правительственный вариант реформы не поддержали ни депутаты Госдумы, ни представители Совета Федерации. Противоречит такая реформа и взглядам Партии Возрождения России. Лидер ПВР Геннадий Селезнев неоднократно заявлял: «Мы будем неустанно добиваться, чтобы школьные

учителя и преподаватели ВУЗов, научные работники, библиотекари и работники музеев, деятели творческой интеллигенции, все те, кто вкладывает свой интеллект, душу, сердце, получали бы достойное вознаграждение за свой труд. Предстоят большие усилия для того, чтобы в общественном сознании врачи, учителя, инженеры снова обрели высокий социальный статус».

Партия Возрождения России не поддерживает реформы, при которых богатые еще больше богатеют, а бедные — беднеют.

— беднеют. Мы взяли за основу своей программы идею построения в России социального государства. Это значит, что государство должно прежде всего отстаивать интересы не капитала, а трудящихся. Оплата должна в полной мере учитывать социальную значимость труда, и первые места здесь как раз занимают учителя и врачи. Однако, это вовсе не значит, что в социальном государстве приоритет отдается только интересам работников бюджетной сферы. Права всех без исключения трудящихся должны соблюдаться и отстаиваться.

Лидер ПВР Геннадий Селезнев заявляет: «В духе доктрины социального государства наша партия будет стремиться к тому, чтобы каждый гражданин нашей страны обладал реальной возможностью честно трудиться, и чтобы труд был высокооплачиваемым». И в этом идеи ПВР также созвучны с деятельностью профсоюзов.

Новый Трудовой кодекс достаточно гибок, чтобы трудящиеся могли защищать свои интересы. Однако реально не каждый человек может сам разобраться в его тонкостях. Например, немногие из учителей знают,

36

что по новому Трудовому кодексу педагогические работники не реже чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. И, соответственно, никто этим правом не пользуется. Поэтому мы призываем профсоюзы организовать во всех трудовых коллективах самостоятельные Правовые Центры, юристы которых вели бы разъяснительную работу и практически отстаивали бы права трудящихся.

НАРОДНЫЕ ПРЕДПРИЯТИЯ — ШАГ К НАРОДНОЙ ЭКОНОМИКЕ

«Мы прямо и недвусмысленно признаем рыночный характер современной российской экономики, необходимость отстаивания интересов предпринимателей, равноправие всех форм собственности: частной, коллективной, государственной. В то же время мы считаем, что в равной степени должны соблюдаться права и интересы наемного работника, а прибыльные интересы предпринимателей не должны быть единственным фактором формирования политики государства». Эти слова лидера Партии Возрождения России Геннадия Селезнева отражают взгляд партии на то, какой должна быть экономика России.

Сейчас отношения в стране рыночные, хочет кто-то этого или нет. Но это вовсе не значит, что в основе государственной экономики должны лежать только прибыли предпринимателей. В социальном государстве работники и работодатели должны быть равноправны. И интересы трудящихся, даже в рамках рыночных отношений, должны ставиться во главу угла.

Социальное государство опирается в том числе и на принципы социального партнерства. И работник, и

34

работодатель в равной степени заинтересованы в работе своего предприятия. Работодатель соблюдает все права трудящихся, те же, в свою очередь, стараются работать так, чтобы предприятие приносило максимальную прибыль. Потому что знают: от процветания предприятия зависит и их личное благосостояние.

Реально ли это? Ведь то положение вещей, которое мы видим на самом деле, пока далеко от идей социальной справедливости. Капитал работает на капитал. А интересам трудящихся просто нет места.

Однако Партия Возрождения России знает пример совмещения рыночных отношений и соблюдения прав работника. Одной из форм предприятий, где работник имеет реальные права и фактически сам владеет производством, является народное предприятие. Трудящиеся сами выбирают руководство предприятия, сами участвуют в голосовании по принятию тех или иных вопросов. Такая форма предприятий является поистине народной. И наиболее подходит под наше видение социального государства и социальной справедливости. И при этом народные предприятия являются частью новой, рыночной экономики.

Преимущества у народных предприятий множество. Во-первых, если человек работает на себя, он трудится более добросовестно. Он дисциплинирован и никогда не станет воровать на предприятии — ведь это то же самое, что воровать у себя.

Во-вторых, рядовые работники народного предприятия получают возможность, не вкладывая наличных денег, накапливать личный капитал в акциях своего завода, фабрики, комбината.

В третьих, каждый работник реально, а не на бумаге, участвует в управлении своим предприятием. Атмосфера доверия в коллективе — важнейшее условие

его эффективной работы.

Преимущества можно перечислять еще долго. Но красноречивее всего об успешном опыте народных предприятий говорят факты. Практически все предприятия, избравшие такую форму правления, успешно пережили кризис и развиваются. Случаи банкротства на народных предприятиях — явление крайне редкое. Народные предприятия сейчас напоминают редкие островки успеха в вечно бурлящем океане российской экономики. Они стали неопровержимым доказательством краха чубайсовской приватизации и несостоятельности позиции правительства по труду.

Поэтому информацию о работе народных предприятий часто замалчивают, а сами предприятия пытаются задавить. Директор ЗАО «Народное предприятие «Кимрская фабрика имени Горького» Федор Шкаровский пишет в газете «Свободный труд»: «В течение многих-многих лет, особенно, когда мы стали народным предприятием, нас не хотят признавать как пример выхода из кризиса. Между тем, правовая форма, которую приняли наши предприятия, может стать путеводной звездой для всей российской экономики. В городе Кимры из десяти предприятий только мы стабильно развиваемся — все остальные рухнули».

В конечном итоге, народные предприятия — это первый шаг к народному самоуправлению. Сперва предприятия, потом местные власти, а затем и самоуправление на государственном уровне. Именно таким мы и видим социальное государство — страну с властью народа и властью для народа. Идейный вдохновитель народного самоуправления Святослав Федоров говорил: «Надо стремиться привить людям чувство хозяина. Свою собственность не развораживают. Свой продукт не растаскивают. В подъезде

своего дома не гадят. На своих дорогах не мусорят».

Всестороннее самоуправление трудящихся — это, прежде всего, отказ от наемного труда, это передача предприятий самим производителям. Только когда территориальное самоуправление опирается на производственное самоуправление на предприятиях, которые принадлежат самим трудящимся, тогда это подлинное территориальное самоуправление.

Сейчас в России насчитывается около 70—ти народных предприятий. Их география обширна: от Кубани до Дальнего Востока. Но таких предприятий должно быть больше.

Партия Возрождения России выступает за развитие народных предприятий в России и готова отстаивать их интересы в Государственной Думе. Мы уверены: предприятия, построенные на принципе народного самоуправления — решительный шаг к народной экономике. Экономика для трудящихся — один из важнейших факторов социального государства.

ПРАВО НА ТРУД НАДО ОТСТАИВАТЬ

Издавна считается: русский народ — очень трудолюбивый. Привычка честно и добросовестно трудиться у наших граждан в крови. И ситуацию, когда государство не дает своим гражданам возможности работать, получать заработную плату за свой труд, мы считаем недопустимой.

Нельзя сказать, что новый Трудовой кодекс целиком и полностью плох. В нем имеются позитивные изменения, наделяющие работника новыми правами. Но механизм их реализации далеко не во всех случаях прописан четко и однозначно. Партия Возрождения России сделает все от нее зависящее для ликвидации существующих пробелов в трудовом законодательстве.

Более того, ряд положений нового кодекса напрямую ущемляют права трудящихся. Такие положения не позволяют в полной мере реализовать право граждан на свободный труд. В результате мы не можем сказать, что после принятия нового Трудового кодекса ситуация в сфере труда в полной мере соответствует принципам социального государства, к построению которого стремится Партия Возрождения России. Поэтому мы будем настаивать на отмене тех статей, которые тем или иным образом ухудшают и без того нелегкое положение трудящихся, так или иначе ущемляя их права.

Мы призываем: надо бороться за свои права! Вы имеете право на труд — именно так должно быть в социальном государстве. И только активная позиция каждого из нас в отстаивании своих прав приближает нас к настоящей социальной справедливости. Нас — большинство, а интересы большинства должны быть для государства важнейшими. Партия Возрождения России считает: так должно быть. И готова сделать все, от нее зависящее, чтобы добиться соблюдения прав людей труда. Без этого невозможно торжество социальной справедливости в обществе — той цели, к которой мы вместе с вами стремимся.

Режим труда и отдыха

■ Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Трудовой кодекс Российской Федерации (ст. 91)

■ Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается для:

■ работников в возрасте до шестидеяти лет на 16 часов в неделю;

■ работников, являющихся инвалидами I или II группы на 5 часов в неделю;

ЭТО ДОЛЖЕН ЗНАТЬ КАЖДЫЙ!

Выдержки из законодательства о труде

■ РФ — социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека.

В РФ охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда, обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан, развивается система социальных служб, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты.

Ст. 7 Конституции РФ

■ Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

Принудительный труд запрещен.

Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

Ст. 37 Конституции РФ

Режим труда и отдыха

■ Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Трудовой кодекс Российской Федерации (ст. 91)

■ Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается для:

■ работников в возрасте до шестнадцати лет на 16 часов в неделю;

■ работников, являющихся инвалидами I или II группы на 5 часов в неделю;

■ работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет на 4 часа в неделю;

■ работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации на 4 часа в неделю и более.

Трудовой кодекс Российской Федерации (ст. 92)

■ Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день и неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка — инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Трудовой кодекс Российской Федерации (ст. 93)

■ Продолжительность ежедневной работы (смены):

■ для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет не может превышать 5 часов;

■ в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет не может превышать 7 часов;

■ для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте:

■ от четырнадцати до шестнадцати лет не может превышать 2,5 часа;

■ от шестнадцати до восемнадцати лет не может превышать 3,5 часа;

■ для инвалидов в соответствии с медицинским заключением;

■ для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) при 36-часовой рабочей неделе не может превышать — 8 часов;

■ при 30-часовой рабочей неделе и менее не может превышать — 6 часов;

Трудовой кодекс Российской Федерации (ст. 94)

Всяк, кто работает!

**Норму Кодекса Трудового
запоминай ВРАЗ!**

**За работу
деньги свои
получать**



**Ты должен
в полмесяца РАЗ!!!**



Статья 136 Трудового кодекса РФ закрепляет право

работника на получение заработной платы

не реже, чем каждые полмесяца.

ПАРТИЯ ВОЗРОЖДЕНИЯ РОССИИ



↓ **РАБОЧИЙ,
ПОМНИ!**

**ЗАДЕРЖКА
ВЫПЛАТЫ
ТВОЕЙ
ЗАРПЛАТЫ**



**ДЛЯ
← БОГАТЕЯ**



УГОЛОВНОЙ СТАТЬЕЙ ЧРЕВАТА!



**КАЖДЫЙ
ИМЕЕТ
ПРАВО**

Статья 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации предусматривает уголовную ответственность работодателя в случае задержки выплаты заработной платы на срок свыше 2-х месяцев.

ПАРТИЯ ВОЗРОЖДЕНИЯ РОССИИ



**РАБОЧИЙ И СЛУЖАЩИЙ, ЗНАЙ!
ТРУДОЧАСЫ СТОЯТ ДЕНЕГ
БЕСПЛАТНЫХ ПЕРЕРАБОТОК
НЕ
ДОПУСКАЙ!**



**И ПОМНИ — ДЛЯ КАЖДОГО ИЗ НАС
ПРЕДПРАЗДНИЧНЫЙ РАБОЧИЙ
ДЕНЬ МЕНЬШЕ НА ЧАС!**



**КАЖДЫЙ
ИМЕЕТ
ПРАВО**

Статьи 152 и 153 Трудового кодекса РФ закрепляют нормы оплаты за сверхурочную работу и работу в выходные и праздничные дни. Статьи 94 и 95 устанавливают продолжительность ежедневной работы и работы накануне нерабочих и праздничных дней.

ПАРТИЯ ВОЗРОЖДЕНИЯ РОССИИ



РАБОЧИЙ ЛЮД!

**ПОСТАВЬ
ЗАСЛОН
ХОЗЯЙСКОМУ
ПРОИЗВОЛУ!**



**ТРЕБУЙ ЗАКЛЮЧЕНИЯ
КОЛЛЕКТИВНОГО
ДОГОВОРА!**



Статья 9 Трудового кодекса Российской Федерации

закрепляет за работниками право на заключение

с работодателем коллективного

договора.

ПАРТИЯ ВОЗРОЖДЕНИЯ РОССИИ



Работа накануне нерабочих праздничных и выходных дней

■ Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Трудовой кодекс Российской Федерации (ст. 95).

■ В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работы, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Трудовой кодекс Российской Федерации (ст. 95)

■ Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

Трудовой кодекс Российской Федерации (ст. 95).

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего дня

■ Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать четырех часов в день и 16 часов в неделю.

Трудовой кодекс Российской Федерации (ст. 98)

■ Сверхурочная работа — работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Трудовой кодекс Российской Федерации (ст. 99)

■ Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Трудовой кодекс Российской Федерации (ст. 99)

■ Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере.

Трудовой кодекс Российской Федерации (ст. 152)

Время отдыха

■ Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

Трудовой кодекс Российской Федерации (ст. 110)

■ Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе — один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

Трудовой кодекс Российской Федерации (ст. 111)

Оплата труда в выходные и праздничные нерабочие дни

■ Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Трудовой кодекс Российской Федерации (ст. 153)

■ Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Трудовой кодекс Российской Федерации (ст. 154)

Отпуска

■ Ежегодный основной оплачиваемый отпуск 28 календарных дней.

Трудовой кодекс Российской Федерации (ст. 115)

■ Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Трудовой кодекс Российской Федерации (ст. 124)

■ Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

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;

■ работникам в возрасте до восемнадцати лет;

■ работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

■ в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в данной организации.

Трудовой кодекс Российской Федерации (ст. 122)

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Трудовой кодекс Российской Федерации (ст. 125)

■ Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

Трудовой кодекс Российской Федерации (ст. 126)

■ Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

■ участникам Великой Отечественной войны до 35 календарных дней в году;

■ работающим пенсионерам по старости (по возрасту) до 14 календарных дней в году;

■ родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 календарных дней в году;

■ работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;

■ работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников до 5 календарных дней.

Трудовой кодекс Российской Федерации (ст. 128)

Оплата труда

■ Оплата труда — система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Заработная плата — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Минимальная заработная плата (минимальный размер оплаты труда) — гарантируемый федеральным законом размер

44
месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда.

Трудовой кодекс Российской Федерации (ст. 129)

■ Потребительская корзина — минимальный набор продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности.

Прожиточный минимум — стоимостная оценка потребительской корзины, а также обязательные платежи и сборы.

ФЗ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации»

■ Минимальный размер оплаты труда с 1 мая 2002 года 450 руб. в месяц

ФЗ от 29.04.2002 г № 42-ФЗ «О внесении дополнения в ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»

■ Тарифная ставка (оклад) 1 разряда ЕТС по оплате труда работников бюджетной сферы с 1 декабря 2001 года 450 руб. в месяц

ФЗ от 25.10.2001г. № 139-ФЗ «О тарифной ставке (окладе) первого разряда Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы»

■ Величина прожиточного минимума в целом по РФ за 4 квартал 2002 года в расчете на душу населения — 1893 руб.

■ для трудоспособного населения — 2065 руб.

■ для пенсионеров — 1432 руб.

■ детей — 1880 руб.

Постановление Правительства РФ от 6.02.2003 года № 62 «Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по РФ за 4 квартал 2002 года»

■ Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте РФ (в рублях). Доля заработной платы, выплачиваемой в не денежной форме, не может превышать 20 % от общей суммы заработной платы.

Трудовой кодекс Российской Федерации (ст. 131)

■ Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории РФ федеральным законом и не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека.

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера труда.

При оплате труда на основе тарифной системы размер тарифной ставки (оклада) первого разряда единой тарифной сетки не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Трудовой кодекс Российской Федерации (ст. 133)

Примечание: в отличие от срока введение в действие всех других статей Кодекса, порядок и сроки введения минимальной заработной платы, предусмотренные ч.1 ст. 133 будут установлены федеральным законом (ст. 421 ТК РФ)

■ При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу.

При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

Трудовой кодекс Российской Федерации (ст. 155)

■ Брак не по вине работника оплачивается наравне с годными изделиями.

Трудовой кодекс Российской Федерации (ст. 156)

■ Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

Трудовой кодекс Российской Федерации (ст. 157)

45
■ Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором, трудовым договором.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Трудовой кодекс Российской Федерации (ст. 136)

■ В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Трудовой кодекс Российской Федерации (ст. 142)

■ При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального Банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется коллективным договором или трудовым договором.

Трудовой кодекс Российской Федерации (ст. 236)

■ Нарушение законодательства о труде и об охране труда влечет наложение штрафа на должностных лиц в размере от пяти до пятидесяти минимальных размеров оплаты труда.

Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях (ст. 5.27)

■ Невыплата свыше двух месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат, совершенная руководителем предприятия, учреждения или организации независимо от формы собственности из корыстной или иной личной заинтересованности, — наказывается штрафом в размере от ста до двухсот минимальных размеров оплаты труда или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за

период от одного до двух месяцев, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет, либо лишением свободы на срок до двух лет.

То же деяние, повлекшее тяжкие последствия, — наказывается штрафом в размере от трехсот до семисот минимальных размеров оплаты труда или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от трех до семи месяцев либо лишением свободы на срок от 3 до 7 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельности на срок до трех лет или без такового.

Уголовный кодекс Российской Федерации (ст. 145.1)

Гарантии и компенсации

■ Гарантии — средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Компенсации — денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей.

Трудовой кодекс Российской Федерации (ст. 164)

■ При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

Трудовой кодекс Российской Федерации (ст. 167)

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением

■ Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные

отпуска с сохранением среднего заработка для:

■ прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно — по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно по 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе — 50 календарных дней);

■ подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов — 4 месяца;

■ сдачи итоговых государственных экзаменов — один месяц.

Трудовой кодекс Российской Федерации (ст. 173)

■ Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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

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

■ работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой:

— для прохождения промежуточной аттестации — 15 календарных дней в учебном году;

— для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов — 4 месяца;

— для сдачи итоговых государственных экзаменов — один месяц.

Трудовой кодекс Российской Федерации (ст. 173)

■ Работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно.

Трудовой кодекс Российской Федерации (ст. 173)

■ Работникам, обучающимся по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования на период десять учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

Трудовой кодекс Российской Федерации (ст. 173)

■ Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в указанных учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

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

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

■ сдачи итоговых государственных экзаменов — один месяц.

Трудовой кодекс Российской Федерации (ст. 174)

■ Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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

■ работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации — 10 календарных дней в учебном году;

■ для подготовки и защиты выпускной квалификационной

работы и сдачи итоговых государственных экзаменов два месяца;

■ для сдачи итоговых экзаменов — один месяц.

Трудовой кодекс Российской Федерации (ст. 174)

■ Работникам, обучающимся по очно-заочно (вечерней) и заочной формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования, в течение десяти учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

Трудовой кодекс Российской Федерации (ст. 174)

■ Работникам, успешно обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждений начального профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для сдачи экзаменов на 30 календарных дней в течении одного года.

Трудовой кодекс Российской Федерации (ст. 175)

■ Работникам, успешно обучающимся в имеющих государственную аккредитацию вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях независимо от их организационно-правовых форм, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для сдачи выпускных экзаменов:

в IX классе — 9 календарных дней;

в XI (XII) классе — 22 календарных дня.

Трудовой кодекс Российской Федерации (ст. 176)

■ Работникам, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, в период учебного года устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на один рабочий день или на соответствующее ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня в течение недели). За время освобождения от работы указанным работникам

выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

Трудовой кодекс Российской Федерации (ст. 176)

■ Гарантии работникам, связанные с расторжением трудового договора.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с:

■ несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;

■ призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

■ восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

■ отказом работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность.

Трудовой кодекс Российской Федерации (ст. 178)

■ При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую квалификации работника.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем

48
персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

Трудовой кодекс Российской Федерации (ст. 180)

■ При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую постоянную нижеоплачиваемую работу в данной организации за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой — до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

Трудовой кодекс Российской Федерации (ст. 182)

Особенности регулирования труда педагогических и медицинских работников

■ Педагогическим работникам образовательных учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам образовательных учреждений с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется Правительством Российской Федерации. Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности.

Трудовой кодекс (ст. 333)

■ Педагогическим работникам образовательного учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации.

Трудовой кодекс Российской Федерации (ст. 334)

■ Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом данного образовательного учреждения.

Трудовой кодекс Российской Федерации (ст. 335)

■ Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется Правительством Российской Федерации.

Медицинским работникам организаций здравоохранения, проживающим и работающим в сельской местности и в поселках городского типа, продолжительность работы по совместительству может увеличиваться по решению Правительства РФ, принятому с учетом мнения соответствующего общероссийского профессионального союза и объединения работодателей.

Трудовой кодекс Российской Федерации (ст. 350)

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству

■ Совместительство — выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Трудовой кодекс Российской Федерации (ст. 282)

■ Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет, на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, установленных федеральными законами.

Трудовой кодекс Российской Федерации (ст. 282)

■ Продолжительность рабочего времени, устанавливаемого работодателем для лиц, работающих по совместительству не может превышать четырех часов в день и 16 часов в неделю.

Трудовой кодекс Российской Федерации (ст. 284)

■ Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Трудовой кодекс Российской Федерации (ст. 285)

■ Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

Трудовой кодекс Российской Федерации (ст. 286)

Гарантии в сфере занятости

■ Занятость — это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход.

ФЗ РФ «О занятости населения в Российской Федерации»

■ Государство обеспечивает дополнительные гарантии гражданам, особо нуждающимся в социальной защите и испытывающим трудности в поиске работы, путем разработки и реализации целевых программ содействия занятости, создания дополнительных рабочих мест и специализированных организаций (включая организации для труда инвалидов), установления квоты для приема на работу инвалидов, организации временного трудоустройства несовершеннолетних в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, предоставления услуг по

профессиональной ориентации, а также путем организации обучения по специальным программам и другими мерами.

ФЗ РФ «О занятости населения в Российской Федерации»

Государство гарантирует безработным:

■ выплату пособия по безработице, в том числе в период временной нетрудоспособности безработного;

■ выплату стипендии в период профессиональной подготовки, повышения квалификации, переподготовки по направлению органов службы занятости, в том числе в период временной нетрудоспособности;

■ возможность участия в оплачиваемых общественных работах;

■ возмещение затрат в связи с добровольным переездом в другую местность для трудоустройства по предложению органов службы занятости.

ФЗ РФ «О занятости населения в Российской Федерации»

Пособие по безработице:

■ Гражданам, уволенным из организаций по любым основаниям, в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, имевшим в этот период оплачиваемую работу не менее 26 календарных недель на условиях полного рабочего дня (полной рабочей недели) или на условиях неполного рабочего дня (неполной рабочей недели) с пересчетом на 26 календарных недель с полным рабочим днем (полной рабочей недели) и признанным в установленном порядке безработными начисляется:

■ в первом (12-месячном) периоде выплаты в размерах: первые 3 мес. — 75% их среднемесячного заработка (денежного довольствия) исчисленного за последние 3 месяца по последнему месту работы (службы);

— в следующие 4 мес. — 60%, в дальнейшем — 45%, но во всех случаях не выше величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте РФ в установленном порядке, и не ниже 30% величины указанного прожиточного минимума;

■ во втором (12-месячном) периоде выплаты в размере: — 30% величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте Российской Федерации.

При этом размер пособия по безработице во всех случаях не должен быть ниже 100 руб.

ФЗ РФ «О занятости населения в Российской Федерации»

■ Во всех иных случаях гражданам, признанным в установленном порядке безработными, в том числе впервые ищущим работу (ранее не работавшим), стремящимся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва, уволенным за нарушение трудовой дисциплины или другие виновные действия, предусмотренные законодательством Российской Федерации, уволенным из организаций в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, и имевшим в этот период оплачиваемую работу менее 26 календарных недель, направленным органами службы занятости на обучение и отчисленным за виновные действия пособие по безработице начисляется;

■ в первом (6-месячном) периоде выплаты в размере — 30% величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте Российской Федерации;

■ во втором (6-месячном) периоде выплаты — в размере 20 % величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте Российской Федерации.

ФЗ РФ «О занятости населения в Российской Федерации»

■ Гражданам, уволенным из организаций по собственному желанию и признанным в установленном порядке безработными, пособие по безработице начисляется:

■ в первом (6-месячном) периоде выплаты — в размере 40% величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте Российской Федерации;

■ во втором (6-месячном) периоде выплаты — в размере 20 % величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте Российской Федерации.

Размер пособия по безработице во всех случаях не должен быть ниже 100 рублей.

В период профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации по направлению органов службы занятости выплачивается стипендия гражданам:

■ уволенным из организаций по собственному желанию (в связи с переездом на новое место жительства в другую местность;

■ в связи с болезнью, препятствующей продолжению

работы или проживанию в данной местности;

- в связи с необходимостью ухода за инвалидами I группы или больными членами семьи;

- в связи с нарушением работодателем коллективного или трудового договора;

- в связи с наступлением чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофы, стихийные бедствия, аварии, эпидемии и другие чрезвычайные обстоятельства);

- в случае увольнения женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет), а также уволенным по другим основаниям в течение 12 месяцев, предшествовавших началу обучения, и имевшим в этот период оплачиваемую работу не менее 26 календарных недель на условиях полного рабочего дня (полной рабочей недели) или на условиях неполного рабочего дня (неполной рабочей недели) с пересчетом на 26 календарных недель с полным рабочим днем (полной рабочей недели) в размере 75% среднего заработка, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы, но не выше величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте Российской Федерации в установленном порядке, и не ниже 30% величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте Российской Федерации в установленном порядке. При этом минимальный размер стипендии не должен быть ниже 100 рублей.

- впервые ищущим работу (ранее не работавшим);

- стремящимся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва;

- уволенным из организаций по собственному желанию (за исключением уволенных по собственному желанию по причинам, указанным в предыдущем пункте);

- уволенным за нарушение трудовой дисциплины или другие виновные действия, предусмотренные законодательством Российской Федерации, а также уволенным по любым основаниям в течение 12 месяцев, предшествовавших началу обучения, и имевшим в этот период оплачиваемую работу менее 26 календарных недель в размере стипендии, установленной государством для образовательных учреждений соответствующего профиля, но не ниже размера пособия по безработице, предусмотренного для этой категории граждан.

51

■ утратившим способность к выполнению прежней работы вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания — за счет средств соответствующих организаций в размере 100% среднего заработка, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы, но не выше величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте Российской Федерации в установленном порядке, и не ниже 30% величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте Российской Федерации в установленном порядке. При этом минимальный размер стипендии не должен быть ниже 100 рублей.

ФЗ РФ «О занятости населения в Российской Федерации»

Уважаемые читатели!

Вы только что ознакомились с брошюрой «Каждый имеет право на труд». Мы надеемся, что в ней вы смогли найти материалы, которые на практике помогут вам отстаивать свои права и гарантии.

Партия Возрождения России будет продолжать выпуск брошюр в серии «Каждый имеет право». В них мы постараемся помочь вам разобраться с реализацией остальных прав, заложенных в Конституции РФ.

В ближайшее время будут изданы брошюры на следующие темы:

- «Право на достойную старость: ПВР о пенсиях»;
- «Право на будущее: ПВР об охране материнства и детства»;
- «Право на получение образования»;
- «Право на получение бесплатного и качественного медицинского обслуживания» и многие другие.

Во всех брошюрах вы сможете найти практическую информацию: рекомендации, советы, перечень социальных и иных гарантий. По всем интересующим вас вопросам, требующих практического разъяснения, вы можете обратиться в региональные отделения ПВР.

Замечания и отзывы по брошюре «Каждый имеет право на труд», а также свои предложения по тематике и содержанию планируемых к выпуску брошюр вы можете отправить по следующим адресам:

103625, г. Москва, ул. Охотный ряд, д. 1, Государственная Дума Федерального Собрания РФ. Председателю ГД ФС РФ Г.Н.Селезневу.

119049, г. Москва, ул. Житная, д. 14, к. 1412, Партия Возрождения России

Мы обязательно ответим на все ваши вопросы, замечания и предложения.

Региональные отделения Партии в центрах федеральных округов

Центральный федеральный округ

119049, г. Москва, ул. Житная, д. 14

Тел./факс: (095) 234-44-83

Северо-Западный федеральный округ

193171, г. С-Петербург, ул. Седова, д.55/1

Тел./факс: (812) 560-39-41

Южный федеральный округ

344038, г.Ростов-на-Дону,

ул. Ворошиловская, д. 46/176, к. 2

Тел.: (8632) 40-35-76

Приволжский федеральный округ

603057, г. Нижний Новгород, ул. Бекетова, д.6 а

Тел.: (8312) 42-33-47, факс 34-45-53

Уральский федеральный округ

620151, г. Екатеринбург, ул. Мамина-Сибиряка, д. 85, оф. 402

тел./факс: (3432) 77-70-51

Сибирский федеральный округ

630009, г. Новосибирск, ул. Советская, д. 37, к. 401

Тел./факс: (3832) 23-53-88

Дальневосточный федеральный округ

680000, г. Хабаровск, ул. Л. Толстого, д. 15, оф. 290

Тел.: (4212) 73-85-03

ДЛЯ ЗАМЕТОК:

Заказ 814. Тираж 10 000.

Отпечатано в ГУП МО Раменская типография.
МО, г.Раменское, Сафоновский проезд, д.1



**ПАРТИЯ
ВОЗРОЖДЕНИЯ РОССИИ**

119049, г. Москва, ул. Житная, 14
Тел./факс (095) 234-44-83

**МОСКВА
2003**