

■ ПРОКУРОР РАЗЪЯСНЯЕТ

Как защитить
свои права

О том, что обязан делать работодатель, и как работнику защитить свои трудовые права, разъясняет прокурор управления по надзору за соблюдением федерального законодательства прокуратуры Свердловской области Максим АРТЕМЕНКО.

—Каков существующий порядок выплаты заработной платы?

—Согласно статье 136 Трудового кодекса России (ТК РФ) заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца - в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

Таким образом, порядок выплаты заработной платы может быть определен соглашением сторон (коллективный договор, трудовой договор), либо работодателем самостоятельно. Но в любом случае заработная плата должна выплачиваться не реже двух раз в месяц.

За нарушение работодателем указанных требований трудового законодательства, в том числе за невыплату заработной платы, установлена административная и уголовная ответственность.

При этом, в соответствии со статьёй 145.1 Уголовного кодекса РФ, основанием для привлечения к уголовной ответственности является невыплата свыше двух месяцев заработной платы, пособий и иных установленных законом выплат, совершенная руководителем организации, работодателем - физическим лицом из корыстной или иной личной заинтересованности.

Гражданин в случае невыплаты ему заработной платы вправе обратиться с заявлением в Государственную инспекцию труда, в прокуратуру, Следственный комитет при прокуратуре РФ, а также может обратиться с заявлением в суд.

—На какие гарантии и компенсации может рассчитывать работник при сокращении и увольнении с предприятия?

—Порядок расчёта при сокращении численности или штата регламентирован статьёй 178 ТК РФ, согласно которой 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, также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачётом 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.

При прекращении трудового договора с работником, занятым на сезонных работах, в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации выходное пособие выплачивается в размере двухнедельного среднего заработка.

—Возможно ли принудительно уволить работника «по собственному желанию»?

—Согласно статье 80 ТК РФ, работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным федеральным законом.

В соответствии с пунктом 22 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо в случае, когда подана заявка об увольнении являлась добровольным его волеизъявлением.

В связи с этим увольнять работника по собственному желанию без его заявления или принуждать каким-либо способом работника уволиться незаконно. Наличие таких обстоятельств является основанием для восстановления работника на работе по решению суда.

—В какой срок до увольнения должен быть уведомлен работник о предстоящей ликвидации организации или сокращении штата?

—Статьёй 180 ТК РФ закреплено, что о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением штатов организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения указанного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

—Имеются ли иные сроки предупреждения при сокращении штата?

—Иные сроки предупреждения при сокращении штата установлены: 1) для временных работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, - их необходимо преду-

предить не менее чем за три календарных дня; 2) для сезонных работников - их необходимо предупредить не менее чем за семь календарных дней; 3) существуют особенности сокращения работников в возрасте до 18 лет (чтобы уволить такого работника, необходимо получить согласие государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 ТК РФ).

—Какую заработную плату должен получить работник с момента предупреждения и в течение двух месяцев до увольнения по сокращению штата?

—С момента предупреждения и в течение двух месяцев вплоть до увольнения работника он продолжает работать на прежних условиях и получает зарплату (в том числе причитающиеся премии и другие выплаты), соответствующую его должности. Законодательством не предусмотрено каких-либо изменений условий работы в связи с проведением процедуры сокращения численности или штата.

—В организации предполагается сокращение штата работников, но руководство в связи с этим предложило некоторым сотрудникам написать заявление об увольнении по собственному желанию. Следует ли им увольняться в добровольном порядке? В чём состоит разница в таком увольнении и увольнении по инициативе работодателя?

—Если работник увольняется на основании пункта 2 статьи 81 ТК РФ (увольнение в связи с сокращением штата или численности работников), то есть по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников организации, то в силу статьи 178 ТК РФ ему должно быть выплачено выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Кроме того, за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачётом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным в течение третьего месяца со дня увольнения, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в орган службы занятости и не был им трудоустроен.

При увольнении по собственному желанию выходное пособие работнику не выплачивается и средний месячный заработок за два последующих месяца на период трудоустройства не сохраняется.

Таким образом, если в организации ожидается сокращение численности или штата работников, выгоднее, чтобы работники уволились по собственному желанию. Работникам же, наоборот, выгоднее увольнение по инициативе администрации в связи с сокращением численности или штата.

—Должен ли работодатель запросить мнение профсоюзного органа, если увольняемый по сокращению численности работник не является членом профессионального союза?

—Как указано в статье 373 ТК РФ, для увольнения по сокращению численности работника, не являющегося членом профессионального союза, работодателю не требуется обращаться в выборный профсоюзный орган.

—Должен ли работодатель обеспечивать специальной одеждой и обувью работников, занятых на работах с вредными условиями труда?

—В соответствии со статьёй 212 ТК РФ, работодатель обязан обеспечить выдачу за счёт собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

—За чей счёт должны проводиться медицинские осмотры работников?

—Статьёй 213 ТК РФ установлены случаи обязательного прохождения предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований). В частности, это работники, занятые на тяжёлых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на работах, связанных с движением транспорта, работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, лечебно-профилактических и детских учреждений.

Медицинские осмотры для указанных работников производятся, в соответствии со статьёй 213 ТК РФ, за счёт средств работодателя.

Материал подготовлен пресс-службой прокуратуры Свердловской области.

В КАМЕНСКЕ-УРАЛЬСКОМ прошёл уникальный фестиваль бизнес-тренингов «Ожерелье миров», организованный в рамках программы по поддержке моногородов. Его участниками стали лучшие бизнес-тренеры России Глеб Архангельский, Игорь Манн, Радислав Гандапас, Максим Соколов, Денис Нежданов и специальный гость из Израиля Александр Левитас. Наибольший интерес у местных предпринимателей вызвал Радислав Гандапас с темой «Пан или пропал! (лидерство в бизнесе)». После тренинга он дал эксклюзивное интервью «Областной газете».

—Вы, наверное, нечасто выступаете в глубинке?

—Можно сказать, в первый раз. Обычно это крупные города, областные центры.

—С какими мыслями вы сюда летели?

—Мне было безумно интересно, что это за город такой, которому пришла идея пригласить нас, чтобы обучить своих предпринимателей, и который нашёл для этого возможность.

—Ну и как впечатления? Не разочаровались? Провинциальные бизнесмены сильно отличаются от столичных?

—Впечатления очень хорошие. Город не зря заботится о своих бизнесменах. Им действительно интересно, есть желание, мысли, горят глаза. Зал был очень эмоционален, отзывчив. В столицах народ более сдержанный.

—Как вы оцениваете этот проект?

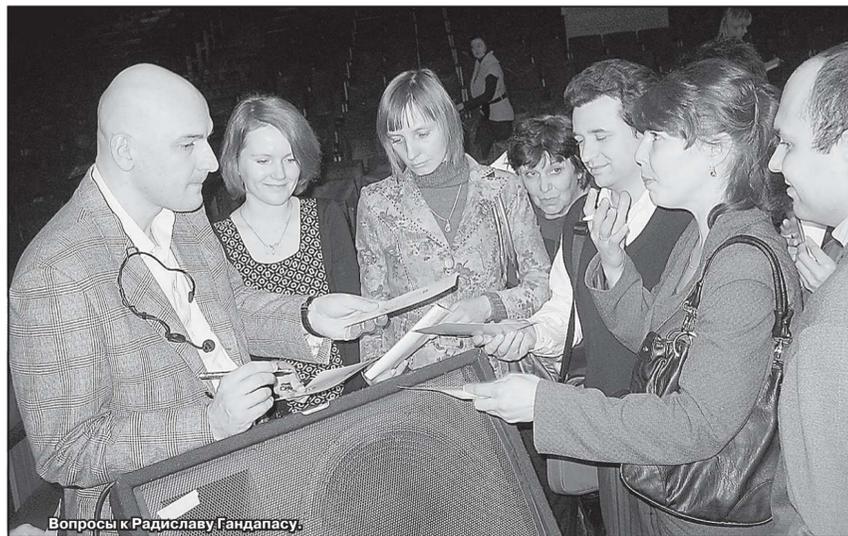
—Событие уникальное. Организаторы просто молодцы! Заполнить столько бизнес-трениров такого уровня, да ещё «под ёлочку»... Ни в одном городе такого не было.

Если подсчитать процент тех, кто побывал на тренингах, от общего числа жителей, он будет очень высок. Никогда такой же процент населения крупных городов не получал и не сможет получить этих знаний. Потому что для этого нужно слишком много тренингов. Вряд ли хотя бы один из нас сможет приехать в один и тот же город дважды за год, а чтобы собрать всех в едином проекте, должно быть невероятное стечение обстоятельств. Так что Каменску повезло, концентрация очень большая. Он получил такой мощный старт, что можно ждать самых поразительных результатов.

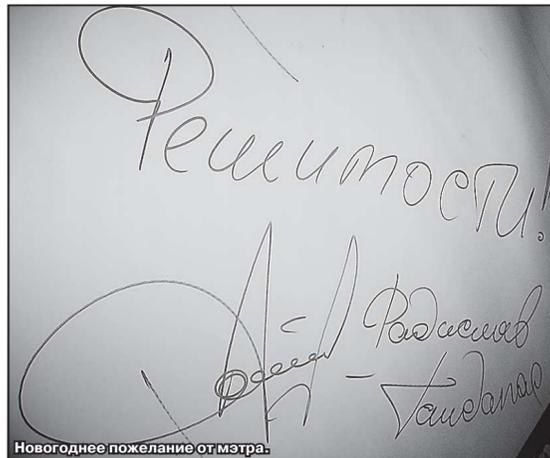
Я не хочу поздравлять Остапом Бендером: Нью-Васюки, Нью-Каменск-Уральский... Но история действительно знает такие случаи, когда маленькие города, вроде ничем особым не при-

■ БИЗНЕС-ТРЕНИНГ

Зарядка для ума



Вопросы к Радиславу Гандапасу.



Новогоднее пожелание от мэтра.

Глеб Архангельский — ведущий отечественный эксперт в области управления временем. Руководитель корпоративных проектов внедрения тайм-менеджмента в компаниях РАО ЕЭС, PricewaterhouseCoopers, Русский стандарт, Вимп-Билль-Данн и др., автор бестселлеров «Организация времени» и «Тайм-драйв».

Игорь Манн — гуру российского маркетинга, автор бестселлера «Маркетинг на 100% ремикс», соавтор книг «Маркетинговая машина» и «РР на 100%», лектор, консультант, издатель, сотрудничает с рядом известных мировых компаний.

Радислав Гандапас. Самый титулованный бизнес-тренер России. Лидер тренерских рейтингов. Дважды был назван лучшим в профессии по результатам года. Совладелец и ведущий тренер компании «Oratorica». Автор шести книг по ораторскому мастерству («Камасутра для оратора», «Презентационный конструктор», «Культура выступления», «101 совет оратора», «101 совет по корпоративной конференции» и «Речи, которые изменили Россию») и трёх фильмов («Учимся выступать публично», «Харизма лидера в бизнесе» и «Бизнес-презентация»).

Александр Левитас — независимый бизнес-консультант и бизнес-тренер, гуру «партизанского маркетинга». Список дополнительных специализаций включает в себя «маркетинг здравого смысла», рекламу в Интернете, а также «человеческие машины» — метод, позволяющий построить или наладить бизнес так, чтобы он работал чётко и надёжно, как дорогие швейцарские часы.

Максим Соколов — представитель компании Dale Carnegie Training & Associates Inc (г. Москва), ведущий консультант компании «Management & Business Development Group» (г. Москва).

Денис Нежданов — бизнес-тренер программы MBA — Академии народного хозяйства при правительстве РФ, консультант по управлению и организационному развитию.

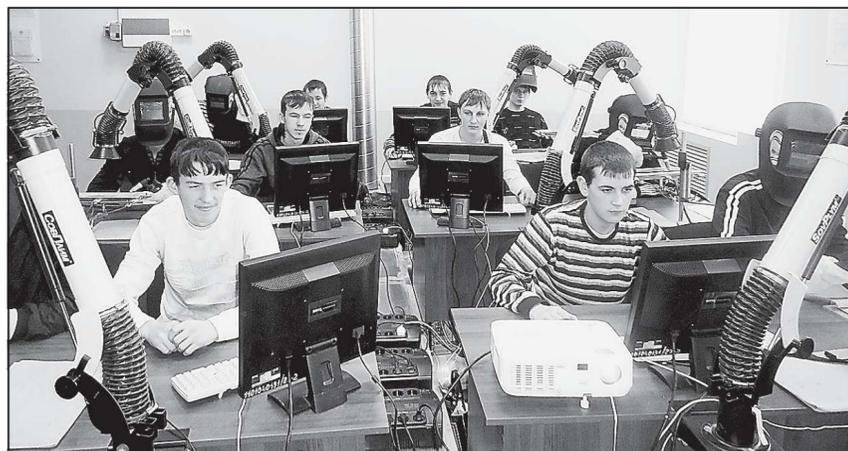
■ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

Год глобального потепления

Так называют прошедший год в Сергинском профессиональном лицее. О произошедших изменениях свидетельствует и свежий ремонт, и новое оборудование, приобретённое благодаря победе в федеральном конкурсе инновационных образовательных проектов, и новые масштабные планы, которые регулярно возникают у работников лицея и учащихся. А посмотреть на преобразование лицея можно на общественных презентациях, которые пройдут здесь до конца года.

Лицей расположен в посёлке Верхние Серги Нижнесергинского муниципального района. И если снаружи — это типичное заводское здание, построенное в 1963 году, то внутри — это современное учебное заведение, готовое работать в условиях глобальной модернизации. Сегодня здесь обучаются 355 человек по 12 специальностям, таким как слесарь, сварщик, станочник, токарь, электромонтёр, портной, социальный работник, бухгалтер, повар-кондитер.

В 2009 году министерство образования и науки РФ объявило конкурс на государственную поддержку учреждений начального и среднего профессионального образования для подготовки высококвалифицированных специалистов. Для участия в конкурсе необходимо было разработать инновационную образовательную программу, которую лицей и создал. «Подготовка высококвалифицированных специалистов для уникальных и высокотехнологичных производств, осуществляющих технико-технологическое перевооружение Западного управленческого округа» — так называлась эта программа. В результате, четыре учебных заведения Свердловской области вошли в число победителей конкурса, среди них единственным учреждением НПО стал Сергинский профессиональный лицей. На реализацию программы он получил более 42 миллионов рублей, это не



Занятия по технике ручной сварки.

только федеральный грант, но и его софинансирование из областного бюджета, и помощь социального партнёра — ОАО «Уралбурмаш». В 2010 году средства были успешно освоены.

Инновационная программа включала в себя три профиля — металлургия, машиностроение и металлообработка. В рамках этих трёх профилей в лицее ведётся подготовка по профессиям станочник и сварщик и специальности металловедение и термическая обработка металлов. Под эти направления и заказывалось новое оборудование, ремонтировались кабинеты. Вначале появились лаборатория для сварщиков и учебно-производственная мастерская для сварщиков.

—Я по образованию инженер-металлург сварочного производства, поэтому и душа у меня поёт, когда вижу, что у нас получилось. Теперь ребята могут отработать все виды сварки, которые необходимы. А на учебно-лабораторном оборудовании можно набить руку, например, отработать на тренажёре уме-

нием держать дугу, — рассказывает директор лицея Елена Щукина. Лаборатория для сварщиков действительно впечатляет. Сварочный аппарат соединён с компьютером, поэтому все ошибки, которые допущены учащимися при отработке техники ручной сварки, сразу отражаются на мониторе красным цветом. У Максима Кузнецова из Дружинино тактико-полюс пока много — опыта не хватает, зато есть интерес к процессу и будущей специальности.

—У меня дядя работает сварщиком, поэтому о профессии я слышала, — делится Максим. — А когда рассказываю ему об учёбе, он удивляется и оборудованию, и программам, на которых мы работаем. Затем оборудовали лабораторию для металловедения и термообработки металлов, а также интерактивный класс. На компьютеры в интерактивном классе установили программу «1С-бухгалтерия», и одну группу совместно с центром занятости по ней уже обучили, на очереди — вторая.

А недавно новое оборудование

ке знает их эффективность. И что очень важно, понимает, какого рода знания нужны сегодняшним городским предпринимателям.

Поначалу мысль казалась полной фантастикой. Потому, что так не бывает. Просто не может быть. И не было бы, если бы не программа поддержки моногородов, в которой значительные средства выделяются на обучение бизнесменов. Именно она позволила выйти за рамки мечты и сформулировать деловое предложение.

Идеей Ольга поделилась с начальником отдела содействия предпринимательству мэрии Надеждой Швыдкой и получила поддержку. Разумеется, поддержала её и родная торговая промышленная палата. Ключевым стало одобрение мэра Михаила Астахова, после чего проект стартовал.

Главным связным стал Интернет. Для тех, кто не верит: электронная почта звёзд, в том числе бизнес-тренинга, реально работает. Обращения исправно доставляются и прочтываются. При этом не так уж важно, откуда письмо — из Сан-Тропе или Каменска-Уральского. Важно, чтобы его сочли достойным вниманием и ответа. Каменское сочли. Как всё сростлось, до сих пор удивляются все участники процесса. Но больше всех удивилась камениские предприниматели. Звёзды? Бесплатно? В провинции? Трудно поверить.

—Скорее всего, поначалу и не поверили, — говорит Надежда Швыдка. — Думали, как в шоу-бизнесе: общается Пугачёву, приезжает неизвестно кто. В результате на первый тренинг пришло обидно мало народу — около 150 человек. Зато после него был культурный шок, и молва полетела со скоростью света. С каждым днём число слушателей росло, из мало-

го зала социально-культурного центра тренинг переместился в большой. Ирина Генцель, многие годы руководившая СКЦ, поделилась наблюдением: никогда зимой, тем более в такие морозы, в этом зале не было так жарко — в прямом смысле. Видимо, энергетика звёзд бизнес-тренинга действительно заряжает.

Мощный импульс дан. Остаётся ждать результата.

Ирина КОТЛОВА,
соб. корр. «ОГ».
Фото автора.

знакомится с металлообработкой, захотят овладеть профессией. Два договора о сотрудничестве уже есть. А на днях появились и автомобиль с подъёмным механизмом, он позволит перевозить и грузить лабораторию даже хрупким женщинам.

А ещё лицей мечтает стать техникумом и работать уже по программам СПО. Письмо о переименовании областному министру общего и профессионального образования уже отправлено, заявка на лицензирование тоже готова.

—Проблем в этом не будет, условия у нас уже созданы, а у предприятий есть потребность в специалистах среднего профессионального образования, — уверена Щукина.

Хотя и сейчас в специалстах, которых готовят лицей, предприятия очень даже заинтересованы. Выпускники устраиваются, например, на Нижнесергинский метизно-металлургический завод, ОАО «Уральская фольга», ЗАО «Жасмин».

—Участие в проекте — скачок вверх, из XX века мы наконец шагнули в XXI, — замечает директор лицея. — Появляется осмысление, что жить мы должны так, а не со старыми стенами и старым оборудованием. Поэтому появляются идеи поучаствовать в новых проектах и изменить к лучшему всё учебное заведение.

...В последние годы всё чаще встаёт вопрос нехватки специалистов с профессиональным образованием, необходимым нашему промышленному краю. Работники лицея прекрасно понимают: чтобы заинтересовать молодёжь рабочими профессиями, необходимо изменить сознание и родителей, и абитуриентов. Дать понять, что сегодняшнее производство — это не тёмные цеха и старое оборудование, это новые технологии, которые требуют высококвалифицированных специалистов, способных решать интеллектуальные задачи и получать за это достойные деньги.

Юлия ВИШНЯКОВА.
Фото из архива колледжа.