

НАТАЛЬЯ РЕБРОВА:

МЫ РАБОТАЕМ, ЧТОБЫ ЖИТЬ, А НЕ ЖИВЕМ РАДИ РАБОТЫ



Поводом для нашей встречи с руководителем Государственной инспекции труда в Магаданской области Натальей Ребровой стали изменения в трудовом законодательстве, вступившие в силу в январе и в апреле нынешнего года.

Они вносят существенные изменения во взаимоотношения работодателя и работника. В первую очередь стоит отметить то, что повышаются требования к качеству рабочих мест и условиям труда работника. Как подчеркнула Наталья Николаевна:

- Законодатель обязывает работодателя установить, где у него опасные или вредные условия труда. И человек должен выполнять работу на этих рабочих местах, имея трудовой договор с работодателем.

В этом случае у него будет от государства социальная поддержка. И работодатель будет оплачивать эту работу в соответствии с законом, компенсируя материально трудные и вредные условия труда.

При гражданско-правовом договоре работодатель только принимает работу. Работник же выполняет ее, что называется, на свой страх и риск. Ему даже больничный лист работодатель не оплатит.

- Ослабла, к сожалению, роль профсоюзов в наше время...

- Профсоюзы работают. Это наши главные социальные партнеры. Они периодически обращаются к нам с вопросами и проблемами, касающимися трудовых отношений. В том числе и жалобами.

Работодатель должен уважать своего работника.

- Оплата проезда в отпуск давно уже стала довольно болезненным вопросом во взаимоотношениях работника и работодателя...

- Оплачивать поезд работника в отпуск обязан каждый работодатель, независимо от формы собственности предприятия. А

вот порядок оплаты уже определяется локальными актами и трудовым договором. Можно договориться получить аванс на приобретение авиабилетов, а можно - о том, что оплата дороги будет производиться по прибытии из отпуска.

В локальном акте могут отразить и другие особенности оплаты. Например, оплату стоимости проезда к месту отдыха кратчайшим путем и наиболее дешевым видом транспорта.

Остается на сегодняшний день открытой проблема оплаты проезда членам семьи работников внебюджетных организаций.

С 1 января в закон внесли изменения и теперь работодатели ограничили в возможности заключения договоров гражданско-правового характера.

Статья 15 гласит: заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

Теперь гражданско-трудовой договор является нарушением, и мы при обнаружении таких договоров выдаем предписание об их устранении. Потому что такой договор во многих случаях - это фактически подмена трудовых отношений.

- Так что же - гражданско-правовой договор вышел из употребления?

- Не совсем. Такой договор можно заключить на короткий период времени, для выполнения какой-то разовой услуги. Например, перевезти какой-то груз на транспорте исполнителя из пункта А в пункт Б.

Систематическая, длительная работа по установленному графику у одного и того же работодателя - это трудовые отношения, требующие трудового договора.

Я лично считаю, что предприниматель должен при организации работ учитывать все затраты, которые ему придется нести. В конце концов, у нас есть билеты субсидированные,

есть билеты со скидками. И работодатель должен позаботиться, чтобы успеть приобрести именно такие билеты.

- По каким признакам вы узнаете, что имеет место не трудовой, а гражданско-правовой договор?

- В трудовом договоре должно быть четко отражено:

1. По какой профессии принят работник;
2. Правила трудового распорядка, которые он должен соблюдать;
3. Условия производства

Это, конечно, больше касается рабочих профессий. У нас бывали случаи, когда на подземные работы оформляли по договорам оказания услуг. Не говоря уже об уборщиках производственных помещений и сторожах. Человек работает постоянно, в определенное рабочее время, а оформлен при этом безо всяких социальных гарантий и льгот.

Трудовой договор накладывает на работодателя целый ряд важных обязанностей перед работником, в том числе и по сохранению его жизни и здоровья и по компенсации льгот.

Люди, работающие по гражданско-правовым договорам, не страхуются, не имеют права на оплату больничных листов и дороги в отпуск.

- Привлеченная из-за рубежа рабочая сила. Распространяется ли действие российского Трудового кодекса на работников-иностранцев? Ведь они работают сезонно - по несколько месяцев...

- Период времени работы значения не имеет. Пусть даже всего несколько дней работать приходится - все равно должен быть заключен не гражданско-правовой, а трудовой договор.

При проверке для инспектора не имеет значения гражданство работника. Если человек на предприятии работает, мы следим за тем, чтобы его трудовая деятельность была оформлена в полном соответствии с требованиями российского законодательства.

Поэтому мы и стремимся выявить все случаи подмены трудовых договоров гражданско-правовыми и устранить это нарушение. Чтобы работник не терял те социальные льготы и гарантии, на которые он имеет право.

- Не секрет, что бывает (особенно с иностранными рабочими это бывает), когда на бумаге зарплата одна, а на деле - совсем другая... Удавалось ли вам подобные случаи обнаруживать и, самое главное, доказывать?

- Зарплата "в конвертах" - это большая проблема налоговых, правоохранительных органов и Инспекции по труду. Мы расследований не проводим, мы проверяем наличие и правильность оформления трудовых до-

говоров, ведомостей и других документов.

И у нас есть случаи, когда мы обнаруживаем, что работнику платят меньше установленной в нашем регионе минимальной зарплаты. Мы обязываем работодателя такие нарушения устранить. Нарушителей привлекаем к административной ответственности

- Насколько строго наказание?

- В настоящее время штраф за нарушение трудового законодательства для юридических лиц колеблется от тридцати до пятидесяти тысяч рублей, для физических - от тысячи до пяти.

- Каким образом вы доносите информацию об изменениях в законодательстве до предпринимателей?

- Как только были внесены изменения в законодательство, мы провели несколько семинаров для предпринимателей. Размещаем информацию на нашем сайте.

- А как вы проверяете, следуют ли предприниматели новым правилам?

- Существует система плановых проверок. До первого сентября текущего года мы обязаны сформировать такой план на следующий календарный год. И как раз сейчас наши специалисты над этим работают.

- Внеплановые проверки - только по жалобам?

- В том числе. И тут тоже есть свои нюансы. Если к нам приходит с жалобой работник, который не уволился с предприятия, а продолжает трудиться, мы имеем возможность провести проверку и принять предусмотренные законом меры к устранению нарушений.

Если же работник приходит после того, как его гражданско-правовой договор расторгнут, помочь ему уже труднее. Обращаться ему уже надо непосредственно в суд. До 1 января, хочу заметить, и при сохранении трудовых отношений с предприятием нарушения устанавливались и устранялись только в судебном порядке.

Хочу подчеркнуть очень важную деталь, отраженную в законе: "все неустраненные сомнения при рассмотрении споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правовых договоров, толкуются в пользу наличия трудовых отношений".

К сожалению, большинство работающих приходится к нам с жалобами только после того, как разорвут трудовые отношения с работодателем...

- Какие еще изменения внесены в законодательство на сегодняшний день?

- Изменения коснулись компенсаций за работу во вредных и опасных условиях труда.

Во вредных, работодатель должен обязательно указывать условия труда в трудовом договоре: вредные, опасные, оптимальные, допустимые - форму-

лировки имеются. И одновременно вносить в договор предусмотренные категорией условий труда гарантии и компенсации этому работнику.

- Например, сокращенный рабочий день...

- До внесения изменений в законодательство, при работе во вредных условиях норма рабочего времени составляла не более тридцати шести часов в неделю. Этот пункт остался в силе - его не отменили.

Но теперь на основании отраслевого соглашения, коллективного договора, а так же письменного согласия работника, можно установить ему и сорокачасовую рабочую неделю - с материальной компенсацией за увеличение рабочего времени.

- А если работник соглашается просто потому, что не очень-то откажется своему работодателю?..

- Нужно не просто согласие самого работника. Нужно, чтобы этот пункт был отражен в отраслевом соглашении, в коллективном договоре и в трудовом договоре между работодателем и конкретным работником.

То есть, работодатель, который не присоединился ни к какому отраслевому соглашению, у которого нет коллективного договора, не может установить работнику, работающему во вредных условиях труда, сорокачасовую неделю, даже если работник сам его об этом просит. Это будет считаться сверхурочной работой и нарушением трудового законодательства.

- Рабочую смену тоже можно увеличить?

- Можно, но тоже при наличии тех самых трех условий, которые я вам уже назвала: отраслевого соглашения, коллективного договора и трудового договора с работником.

Удлиненные рабочие смены чаще всего устанавливаются у сезонных рабочих - недропользователей, например. Работодатели знают, что коллективный договор для обычного предприятия не является обязательным и не придают ему должного значения.

А смену в сезон увеличивают повсеместно: летний день год кормит. И мы при проверке выявляем у них это нарушение (отсутствие полного набора нужных договоров: отраслевого, коллективного и трудового - с работником) довольно часто. И наказываем наших работодателей за это.

Потому что отраслевое соглашение и коллективный договор - основа основ социального партнерства между работниками и работодателями.

- А если характер работы такой, что работодатель не может обеспечить равное деление рабочего времени по дням и неделям? Сегодня, например, работе мешает погода, а завтра поработать придется побольше?..

- Для таких случаев законодатель предусмотрел суммированный учет рабо-

чего времени. Такой способ учета характерен, например, для вахтовиков. Можно устанавливать суммированный учет рабочего времени за месяц, за квартал или за год. Чаще всего практиковался именно год.

Сегодня эта норма так же сохраняется, но не для всех. Для тех работников, которые трудятся во вредных условиях производства - три месяца, не больше.

Степень вредности условий работы определяется по процедуре, которая называется "Специальной оценкой условий труда".

- А если работодатель оправдывается тем, что "хочет дать людям заработать" в сезон, чтобы зимой они безбедно жили?

- Это слабый аргумент. Никакими деньгами невозможно компенсировать потерянное здоровье. А иногда ведь и жизнь теряется. И только потому, что человек устал к концу длинной смены и потерял бдительность, ослабил внимание.

Когда мы анализируем травматизм на производстве, то выясняется, что чаще всего несчастные случаи происходят в конце длинной рабочей смены - во второй ее половине. Просто потому, что человек устал. Какими деньгами можно компенсировать этот риск - потерю здоровья, а иногда и жизни?

Потому мы и боремся за соблюдение предусмотренных законом правил. Человек должен приходиться на работу отдохнувшим и не работать на износ. Притупляется бдительность, контроль ослабевает. Этого допустить просто нельзя!

В нынешнем году одиннадцать человек погибло на производстве. И четырнадцать получили тяжелые травмы - остались инвалидами! Профессии самые разные: водитель, электрик, бульдозерист... И большинство - от того, что просто устали!

К нам, бывает, приходят с жалобами, что не дают-де работать сверхурочно - не дают заработать. И очень удивляются, когда мы говорим, что работать сверхурочно им не дает именно наша Инспекция.

Стране не нужно, чтобы увеличивалось количество инвалидов, потерявших здоровье на рабочих местах. Для меня и моих сотрудников каждый такой случай - потрясение. Мы не хотим, чтобы люди травмировались на производстве ради денег. И всегда будем бороться с работодателями, которые допускают нарушения при организации работ.

Совсем избежать травм на производстве, наверное, невозможно. Но можно и нужно свести их к минимуму. А для этого надо работать столько, сколько положено.

- Что для вас лично главное в вашей работе?
- Главное - чтобы все получили зарплату и оставались здоровыми и трудоспособными долгие годы.
Софья МУХИНА