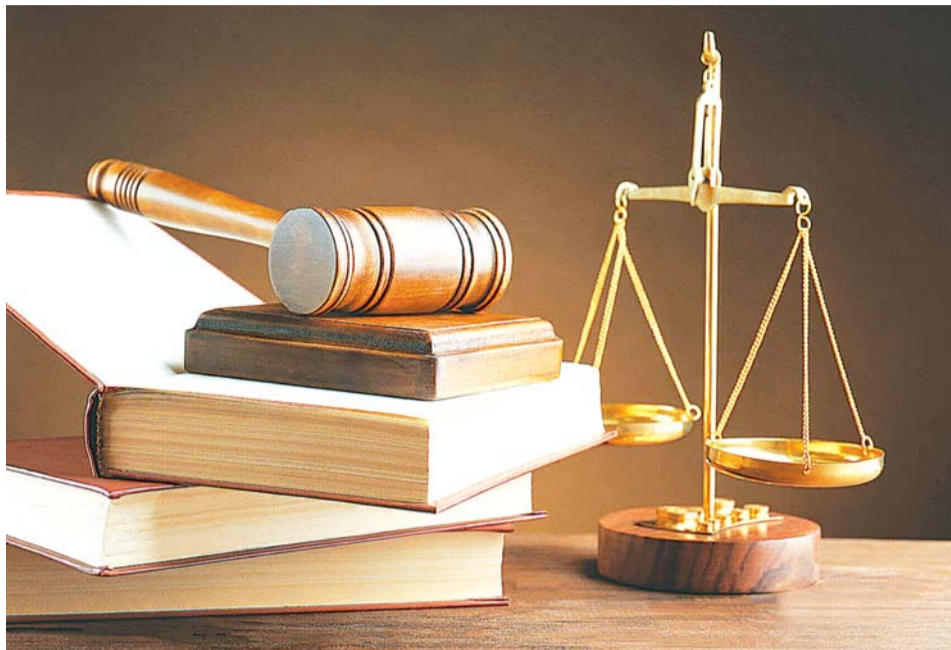


# ЮРИДИЧЕСКАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ

РОМАН ЛАРИОНОВ,  
ЮРИСКОНСУЛЬТ

## РАБОТНИК – РАБОТОДАТЕЛЬ

**Инструкцию по охране труда нужно разработать для каждой профессии, или же, например, для юриста, программиста достаточно инструкции, как для административно-управленческого персонала?**

Инструкции по охране труда должны быть разработаны в отношении всех имеющих в штатном расписании должностей и профессий. Согласно части 1 ст. 212 ТК РФ на работодателя возлагаются обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда. В частности, работодатель обязан обеспечить ознакомление работников с требованиями охраны труда, которые, в свою очередь, работники обязаны соблюдать.

Под требованиями охраны труда понимаются государственные нормативные требования охраны труда, в том числе стандарты безопасности труда, а также требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда, которые должны разрабатываться и утверждаться работодателем.

Согласно п.п. 1, 2, 3 Методических рекомендаций по разработке инструкций по охране труда, утвержденных Минтрудом РФ 13.05.2004 (далее – Методические рекомендации), инструкция по охране труда для работника разрабатывается с учётом положений ст. 212 ТК РФ исходя из его должности, профессии или вида выполняемой работы на основе межотраслевой или отраслевой типовой инструкции по охране труда (а при её отсутствии – межотраслевых или отраслевых правил по охране труда). Эти требования излагаются применительно к должности, профессии работника или виду выполняемой работы.

Из приведенных норм следует, что инструкция по охране труда должна быть разработана в отношении каждого работника организации.

**Я не прошёл вовремя периодический медицинский осмотр из-за болезни, следовательно, был отстранён от работы до момента прохождения медицинского осмотра с оплатой как за простой, произошедший по**

**независящим от сторон причинам. Должны ли мне оплатить время прохождения медицинского осмотра в размере среднего заработка?**

Из положений части 1 ст. 214 ТК РФ следует, что работники обязаны проходить обязательные периодические медицинские осмотры в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. Согласно части 1 ст. 76 ТК РФ работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника, не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено ТК РФ, другими федеральными законами.

В случаях отстранения от работы работника, который не прошёл обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за всё время отстранения от работы как за простой (часть 3 ст. 76 ТК РФ).

Поскольку в данном случае вашей вины в непрохождении медицинского осмотра нет, равно как нет в этом и вины работодателя, то время отстранения сотрудника от работы оплачивается как время простоя, произошедшего по независящим от сторон причинам в соответствии с частью 2 ст. 157 ТК РФ – в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Согласно ст. 185 ТК РФ на время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работником должен быть сохранён средний заработок. При этом факт совпадения периода отстранения работника от работы с периодом проведения медицинского осмотра, когда работник исполняет возложенную на него обязанность, предусмотренную ст. 214 ТК РФ, не отменяет обязанности работодателя оплатить время прохождения медицинского осмотра в порядке ст. 185 ТК РФ.

Таким образом, в рассматриваемой ситуации вы имеете право на выплату среднего заработка за период прохождения медицинского осмотра.

**Сколько раз можно изменять срок в срочном трудовом договоре? Какой может быть максимальный, общий срок у срочного трудового договора?**

В соответствии с частью 2 ст. 58 ТК РФ срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

Согласно ст. 72 ТК РФ стороны трудового договора вправе изменять определённые им условия договора; соглашение об изменении условий трудового договора заключается в письменной форме. При этом вопрос о возможности продления срочного трудового договора на практике не нашёл однозначного решения. Из положений ст. 57, ст. 58 ТК РФ следует, что срок является одним из условий трудового договора. А ст. 72 ТК РФ предусматривает возможность изменения любого условия трудового договора на основании письменного соглашения работника и работодателя. Количество таких изменений законом не ограничивается, однако сторонам трудового договора следует учитывать, что общий срок действия договора не должен превышать пяти лет.

**Я был уведомлён о сокращении, как и положено, за два месяца. По истечении срока уволен. После увольнения я подал заявление о приёме на работу на иную вакантную должность, на ту, которая была указана в уведомлении о сокращении. Обязан ли работодатель принять меня на работу?**

В этом случае работодатель не обязан принимать вас на работу.

Как следует из части 3 ст. 81 ТК РФ, увольнение работника в связи с сокращением численности или штата работников организации допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Указанные гарантии распространяются на работника вплоть до его увольнения либо перевода на вакантную должность. Требовать трудоустройства на любую из вакантных должностей, ссылаясь на ранее выданное ему уведомление, бывший работник уже не вправе. В то же время поскольку не обоснованный отказ в приёме на работу не допускается, то работодатель может отказать конкретному лицу в приёме на работу только при наличии достаточных оснований и при условии, что кандидат не относится к числу тех, кому в силу закона в принципе запрещено отказывать в заключении трудового договора. Наличие в штатном расписании вакантной должности, которая будет исключена из него в будущем, само по себе

не препятствует приёму для работы по этой должности нового сотрудника (или переводу уже работающего в организации), а также не является основанием для заключения срочного трудового договора.

**Включаются ли установленные работодателем технологические перерывы (работа за станком, на конвейере, компьютере) в рабочее время сотрудников?**

Согласно части 1 ст. 109 ТК РФ на отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда (далее – технологические перерывы). При этом виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель должен самостоятельно определять перечень работ, при выполнении которых сотрудникам предоставляются технологические перерывы. При этом предоставление таких перерывов может быть обусловлено как спецификой производства, так и организацией труда на конкретном предприятии.

В части первой ст. 109 ТК РФ не указано, включаются ли продолжительность технологических перерывов в рабочее время. Тем не менее законодатель поместил положения о таких перерывах в одну статью с положениями о перерывах для обогрева и отдыха. Это позволяет утверждать, что технологические перерывы по аналогии включаются в рабочее время и оплачиваются работодателем. Такое же мнение высказали представители Роструда в письме от 11.04.2012 №ПГ/2181-6-1.

**Может ли работающий военный пенсионер уволиться по собственному желанию в любой день, не отработав 14 дней?**

Может. Согласно части 3 ст. 80 ТК РФ работодатель обязан уволить работника по собственному желанию в связи с выходом на пенсию в срок, указанный в заявлении об увольнении.

В ст. 80 ТК РФ нет определения понятия «выход на пенсию» или ссылок на конкретные нормы пенсионного законодательства. Соответственно, пенсионером в контексте этой статьи является гражданин, которому назначена пенсия в рамках любого вида пенсионного обеспечения, предусмотренного ст. 5 Федерального закона от 15.12.2001 №166-ФЗ «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации» (за выслугу лет на военной службе, по старости, по инвалидности, по случаю потери кормильца, социальная пенсия).

Следовательно, работник, имеющий право на пенсию, вне зависимости от давности возникновения этого права, вправе уволиться по собственному желанию в любой срок, который он укажет в заявлении об увольнении. Сказанное подтверждается судебной практикой.

Трудовым законодательством не установлено, сколько раз работник может увольняться по собственному желанию в связи с выходом на пенсию. Поскольку в части 3 ст. 80 ТК РФ отсутствует прямое указание на то, что применяться она может только однократно, полагаем, трактовать эту норму нужно в пользу работника. Поэтому пенсионер может воспользоваться льготой части 3 ст. 80 ТК РФ не ограниченно единственным разом.