

Клуб
подписчиков **Business**
«АКТИОН»



**КАДРОВОЕ
ДЕЛО**

7788 руб.

~~8748 руб.~~

Досрочная подписка

Для самых предусмотрительных

**Подписывайтесь
с выгодой!**

Только до 31 августа можно оформить подписку
в издательстве на 2013 год по цене этого года.

Звоните: (495) 785-01-13

www.action-press.ru



14 августа 2012 г.

ВЕБИНАР:

**Как не ухудшить положение работников:
Условия, которые нельзя включать в локальные
нормативные акты.**

Обзор существующей практики





Автор и ведущий:

Александр Брянцев,

Юрист

Корпоративный департамент

LEVINE Bridge



ПРОГРАММА

1. Введение в особенности составления локальных актов в организации.

На что должны обращать внимание работодатели при издании локальных актов в организации, чтобы не допустить ухудшения правового положения работников. Типичные и наиболее распространенные ошибки работодателей при составлении локальных актов в организации.

2. Подробные комментарии касательно необходимых законодательных требований, которые должны соблюдаться работодателем при издании локальных актов в организации.

Пределы компетенции работодателей при локальном нормотворчестве. Категории сотрудников, требующие особого внимания при составлении локальных актов в организации.

3. Особенности привлечения сотрудников к сверхурочной работе.

Особенности издания локальных актов, регулирующих порядок привлечения к сверхурочной работе. Порядок оплаты сверхурочной работы в зависимости от системы оплаты труда в организации. Сотрудники, которые не могут привлекаться к сверхурочной работе. Дополнительные гарантии для лиц, привлекаемых к сверхурочной работе.

4. Рекомендации в отношении установления системы оплаты труда в зависимости от особенностей производства.

Рекомендации по надлежащему установлению системы оплаты труда в организации. Каким образом установить различную заработную плату для одинаковых должностей. Рекомендации по внесению изменений в штатное расписание и иные локальные акты. Запрет на дискриминацию в области трудовых отношений.

Основные признаки ЛНА

Издаются работодателем в пределах своей компетенции

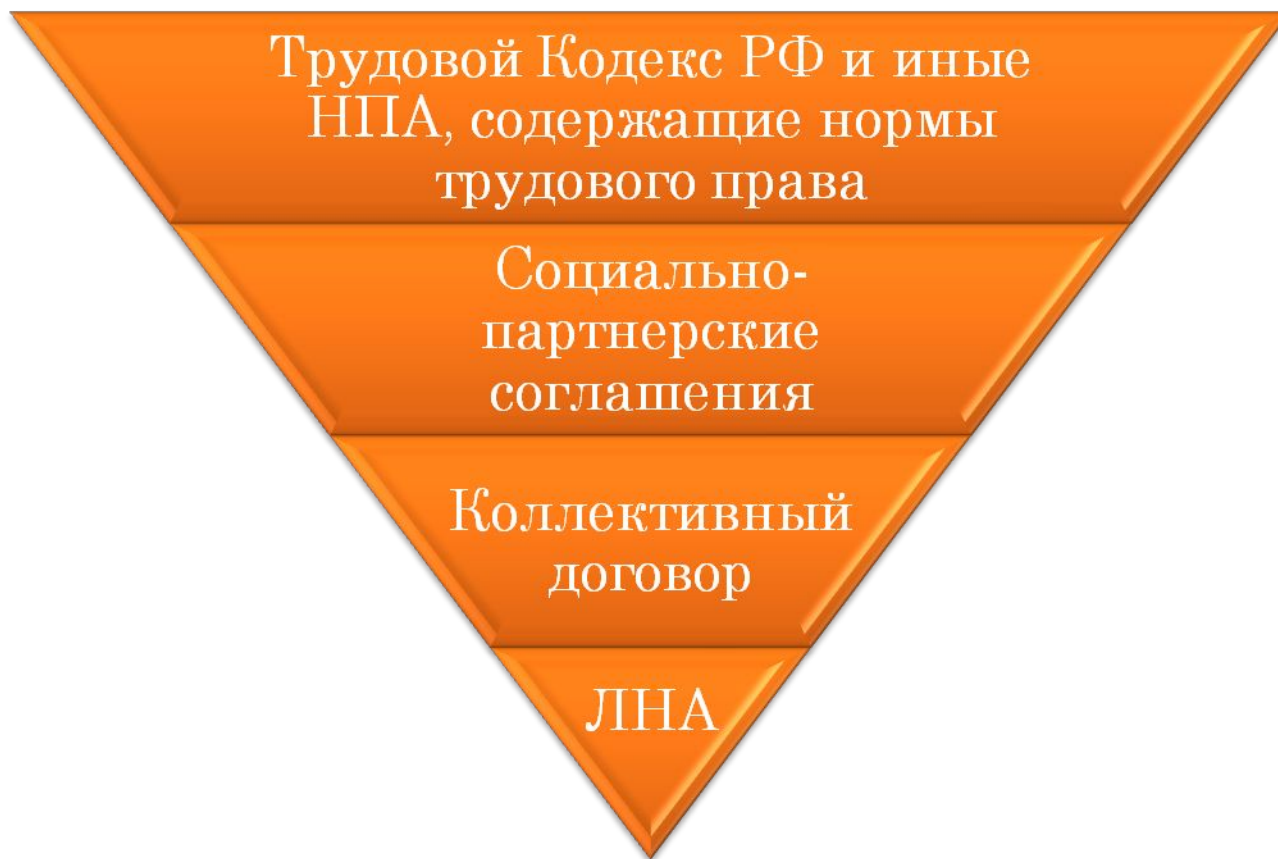
Не могут содержать условия, ухудшающие положение работников

Содержат нормы трудового права и базируются на них

Подчинены вышестоящим актам (коллективному договору, соглашению)

Общеобязывающий документ, рассчитанный на многократное применение

Иерархичность ЛНА



Институты трудового права, в которых наиболее распространены случаи ухудшения правового положения работников

Заключение и расторжение трудового договора

Оплата труда

Рабочее время и время отдыха

Дисциплина труда

Дискриминация в сфере трудовых отношений

Пол, возраст, место жительства, раса, цвет
кожи

Национальность

Язык

Происхождение

Имущественное, семейное,
социальное или должностное положение

Религия, политические убеждения

Порядок установления испытания на работу



Испытательный срок не устанавливается для следующих категорий сотрудников

Лиц, избранных по конкурсу на замещение
должности

Беременных женщин и женщин, имеющих детей в
возрасте до полутора лет

Лиц, окончивших образовательные учреждения и
впервые поступающих на работу по полученной
специальности в течение года со дня окончания
ВУЗа

Лиц, избранных на выборную должность

Лиц, приглашенных на работу в порядке перевода

Лиц, заключающих трудовой договор на срок до 2
месяцев

Случаи переноса ежегодного оплачиваемого отпуска

При временной нетрудоспособности работника

Исполнения работником во время отпуска
государственных обязанностей

Если предоставление отпуска в текущем году
может неблагоприятно отразиться на работе
предприятия

В иных случаях, предусмотренных ЛНА
организации

Режимы рабочего времени в зависимости от категорий работников

Для работников в возрасте до шестнадцати лет продолжительность рабочего времени не может быть более 24 часов в неделю

Для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю

Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю

Режимы рабочего времени для работников, совмещающих работу с обучением

В возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - продолжительность ежедневной работы составляет не более 2,5 часов

В возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - продолжительность ежедневной работы составляет не более 4 часов

Категории работников, которым должны предоставляться ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не менее 7 календарных дней

Работникам с ненормированным рабочим днем - не менее трех рабочих дней

Работникам, работающим в районах Крайнего Севера, - 24 календарных дня

Лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - 16 календарных дней

**Категории работников, которым могут предоставляться
неоплачиваемые отпуска до 14 дней**

Работникам, имеющим двух или более детей
в возрасте до четырнадцати лет

Работникам, имеющим ребенка-инвалида в
возрасте до восемнадцати лет

Одинокой матери, воспитывающей ребенка в
возрасте до четырнадцати лет

Отцу, воспитывающему ребенка в возрасте
до четырнадцати лет без матери

Виды дисциплинарных взысканий согласно ТК РФ

Замечание

Выговор

Увольнение по соответствующим
основаниям

Случаи, в которых возможно привлечение к сверхурочной работе

При необходимости выполнить работу, которая не была выполнена вследствие непредвиденной задержки, либо если невыполнение этой работы может создать угрозу жизни и здоровью людей, порчу либо гибель имущества работодателя.

При производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений, если их неисправность может стать причиной прекращения работы для большого числа работников

Для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва

Работники, привлекаемые к сверхурочной работе в особом порядке

Инвалиды

Женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет

Матери и отцы, воспитывающие детей до 5 лет без
супруга

Работники, имеющие детей-инвалидов

Работники, ухаживающие за больными членами
семей

Отцы, воспитывающие детей без матери

Опекуны несовершеннолетних

Работники, привлекаемые к ночной работе, работе в выходные и праздничные дни и направляемые в командировки в особом порядке

Женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет

Работники, имеющие детей-инвалидов

Работники, ухаживающие за больными членами семей

Оплата сверхурочной работы

Для сотрудников, получающих должностной оклад или месячную тарифную ставку, сначала определяют стоимость одного часа его работы. Это можно сделать двумя способами:

I Разделить должностной оклад за месяц или месячную тарифную ставку на количество рабочих часов в данном месяце

II Разделить должностной оклад за месяц или месячную тарифную ставку на среднемесячное количество рабочих часов в календарном году

За первые два часа - в размере не менее полуторной часовой ставки или части оклада, приходящейся на один час работы

За все последующие часы - в размере не менее двойной часовой ставки или части оклада, приходящейся на один час работы

Оплата сверхурочной работы при суммированном учете рабочего времени

При суммированном учете рабочего времени оплата сверхурочной работы происходит в следующем порядке:

I По завершении учетного периода, например месяца, подсчитывают количество часов, фактически отработанных сотрудником, и сравнивают с нормой рабочего времени за этот месяц

II Если сотрудник отработал больше нормы, часы переработки считаются сверхурочными. Только первые два часа из них оплачивают не менее чем в полуторном размере, а все последующие часы за учетный период - не менее чем в двойном

Компенсация сверхурочной работы



**Работники, которым не может устанавливаться
ненормированный рабочий день**

Работники с сокращенной
продолжительностью рабочего дня

Работники с неполным рабочим днем

Оплата труда в случае различных результатов работы сотрудников, находящихся на одной должности

1

- Редакция локальных актов организации:
правка локальных актов с целью отражения различия в должностных обязанностях

2

- Установление системы доплат и надбавок:
определение порядка выплаты доплат и надбавок, оправдывающих различие в уровне зарплаты в зависимости от результатов работы

Оплата труда различной квалификации

Если один и тот же работник выполняет труд различной квалификации

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы

Компенсации при разъездном характере работы сотрудников

Компенсация проезда

Компенсация расходов по найму жилого
помещения

Дополнительные расходы, связанные с
проживанием вне места постоянного
жительства (суточные, полевое довольствие)

Иные расходы с ведома работодателя

Оплата труда при невыполнении нормы

По вине работодателя – не ниже средней заработной платы, рассчитанной пропорционально отработанному времени

По причинам не зависящим от работника – не менее $2/3$ должностного оклада, рассчитанного пропорционально отработанному времени

По вине сотрудника – в соответствии с объемом выполненной работы

Оплата труда в выходные и нерабочие дни

При сдельной оплате труда

– не менее чем по двойным сдельным расценкам

При дневной, часовой ставке

– в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки

При должностном окладе:

а) в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки за день или час работы если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени

б) в размере не менее двойной дневной или часовой ставки оклада за день или час работы сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени

Категории сотрудников, требующие особого внимания
работодателей при издании ЛНА

Беременные женщины

Женщины

Несовершеннолетние

Лица, воспитывающие детей

Опекуны и попечители

Инвалиды

Лица, работающие в особых условиях

Спасибо за внимание!

**Если у вас остались вопросы,
отправляйте их по адресу
kd@action-media.ru**