




Работникам

Publicēts: 07.10.2020.

Права и обязанности 



на работу и на справедливые, безопасные и не вредные для здоровья условия труда;

на справедливую оплату труда;

на доплату за дополнительную работу;

на перерыв в работе, если продолжительность работы более 6 часов. В это время он имеет право оставить рабочее место, если в трудовом договоре или в коллективном договоре не установлено иначе;

кратковременно оставить рабочее место. Об этом работник должен незамедлительно предупредить работодателя;

на ежегодный оплачиваемый отпуск, а также отпуск по уходу за ребенком;

заключать трудовой договор с несколькими работодателями (если это не запрещено в трудовом договоре или в коллективном договоре);

подавать жалобу уполномоченному лицу на предприятии в случае, если задеты его права и интересы;

принимать участие в рассмотрении жалобы, давать пояснения и высказывать свое мнение;

требовать прекращения различного отношения, например, при установлении условий труда, профессионального обучения или повышения квалификации;

подать за 1 месяц предупреждение о прекращении трудовых отношений, если в трудовом договоре или в коллективном договоре не указан меньший срок, а при наличии важных обстоятельств и немедленно, предупредив об этом работодателя письменно. Во время испытательного срока предупреждение о прекращении трудовых отношений можно подать за три дня;

свободно объединяться в организации и вступать в них для защиты своих социальных, экономических и социальных прав и интересов;

письменно подавать свои предложения для проекта коллективного договора;

лично или при помощи представителя работников проверять, как работодатель осуществляет учет рабочего времени.

Работник обязан:

тщательно исполнять работу в отведенное для этого рабочее время;

заботиться о том, чтобы по возможности предотвратить или снизить припятствия, которые неблагоприятно воздействуют или могут воздействовать на обычный трудовой ритм;

бережно относиться к имуществу работодателя;

по возможности предотвратить или снизить грозящие или уже возникшие угрозы предприятию;

незамедлительно информировать работодателя о припятствиях для выполнения работы, угрозе возникновения

убытков или о существующих потерях;

проводить проверку здоровья, если это предусмотрено в коллективном договоре или других нормативных актах. Проводить проверку здоровья нужно и тогда, когда существуют обоснованные подозрения о заболевании работника, которое угрожает или может создать угрозу для безопасности или здоровья его самого или других лиц;

не разглашать попавшую в его распоряжение конфиденциальную информацию;


заботиться о том, чтобы конфиденциальная информация, не была доступна непричастным лицам.

Работник ответственен за:

убытки работодателя, которые он понес по вине работника или в результате его противозаконных действий;

все убытки работодателя, если они произошли из-за злонамеренной или такой противозаконной или подсудной деятельности работника, которая не связана с выполнением договорной работы;

убытки, которые работодателю сделаны с умышленной целью или из-за грубой невнимательности (относится к работникам, чья работа связана с повышенным риском произвести убытки).

Оплата труда 



Оплата труда - это вознаграждение, которое работник регулярно получает за проведенную работу.

Оплата труда включает:

зарплату;

доплату за дополнительную работу. (Ее размер устанавливает трудовое соглашение или коллективный договор);

доплата за работу в особых условиях. (Ее размер устанавливает трудовое соглашение или коллективный договор);

доплата за работу ночью. (Она должна быть не менее 50% от установленной работнику часовой или дневной ставки. В трудовом соглашении или коллективном договоре можно установить большую доплату);

доплата за сверхурочную работу или работу в праздничные дни. (Она должна быть не менее 100% от установленной работнику часовой или дневной ставки. В трудовом соглашении или коллективном договоре можно установить большую доплату);

в трудовом соглашении или коллективном договоре установленные доплаты;

премии;

другого рода компенсации, связанные с работой.

Работодатель имеет обязанности:

назначать женщинам и мужчинам одинаковую зарплату за одинаковую или равноценную работу;

проводить оплату за проделанную работу не реже, чем 2 раза в месяц. При обоюдном соглашении между работником и работодателем ее можно выплачивать раз в месяц;

не позднее, чем за 1 месяц письменно информировать работников о введении новой системы оплаты труда;

по требованию работника выдать справку о его заработной плате и проведенным обязательным платежам государственного социального страхования;

выдать письменный расчет оплаты труда, а также его объяснить;

выплатить работнику доплату за дополнительную работу, сверхурочную работу, а также за работу в ночное время и в праздничные дни;

выплатить премии, предусмотренные Трудовым законом и трудовым договором.

Для работников моложе 18 лет:

оплата труда не может быть меньше минимальной месячной зарплаты, если отработано 7 часов каждый день или 35 часов в неделю;

если дополнительно с приобретением среднего или профессионального образования работник работает, за проделанную работу платят в соответствии с отработанным временем.

Детям за проделанную работу платят в соответствии с объемом проделанной работой.

Работодатели оплату труда высчитывают и выплачивают наличными, но в случае, когда работодатели договорились между собой, ее можно перечислять на счет работника.

Средний заработок работодатель выплачивает, если работник находится в ежегодном оплачиваемом отпуске или дополнительном отпуске.

Работодатель обязан выплатить работникам средний заработок и в случае, если заключено аккордное соглашение (зарплата за аккордную работу или конкретный объем работ) и работники не работают из-за следующих оправдательных причин:

по указанию работодателя проходят проверку здоровья;

сдают кровь в лечебном учреждении, заранее сообщив об этом работодателю;

принимают участие в организованном работодателем профессиональном обучении или мероприятии по повышению квалификации;

из-за смерти супруга, родителей, ребенка или другого близкого члена семьи работник не работал более 2 рабочих дней;

при переселении на другое место жительства по инициативе работодателя: не более чем 1 рабочий день, если работник переселяется на другое место жительства в пределах одного населенного пункта, и не более 2 рабочих дня, если переселяется в другой населенный пункт;

на основании вызова является в справочное учреждение, суд, прокуратуру или принимает участие в заседании суда как присяжный;

принимает участие в ликвидации последствий чрезвычайных событий;

не производит работу в праздничный день, который выпадает на установленный работнику рабочий день;

находится в командировке.

В соответствии с законом „О труде“, рабочее время - это промежуток времени от начала до окончания работы. В его рамках работник производит работу и находится в распоряжении работодателя. Исключения - перерывы в работе.

Начало и окончание рабочего дня устанавливают Правила о распорядке дня, график работы и трудовое соглашение.

Существуют многие виды организации распорядка дня:

Нормальное рабочее время - работник может работать не более 8 часов каждый рабочий день или 40 часов в неделю.

Нормальный сокращенный рабочий день - устанавливается работникам, подверженным особому риску, которые работают не более 7 часов в день или 35 часов в неделю или 50% от продолжительности нормального рабочего дня или рабочей недели

Суммированное рабочее время - используют, если из-за характера работы невозможно соблюдать определенное рабочее время в день или продолжительность недельного рабочего времени, например, на производственных предприятиях или предприятиях, оказывающих услуги. Продолжительность рабочего времени не может превышать 56 часов в неделю и 160 часов за период в четыре недели (если в коллективном договоре или трудовом соглашении не указано другое по отношению к отчетному периоду). Если установлено суммированное рабочее время, время отдыха предоставляют в соответствии с трудовым графиком.

Сменная работа - используют для обеспечения непрерывного хода работы. Чаще всего это первая или утренняя смена, вторая или дневная смена и третья или ночная смена. Для сменной работы необходим график, и работник не может работать две смены подряд. Обязанностью работодателя является обеспечение отдыха и ознакомление работника с графиком смен не позднее, чем за 1 месяц до его вступления в силу.

Сверхурочная работа - работа, которую работник производит во время, превышающее нормальное рабочее время. На такой работе работника без его письменного согласия можно занимать только тогда, когда это требуют самые неотложные нужды общества, а также для преодоления последствий, вызванных непреодолимыми обстоятельствами, случайными событиями или другими чрезвычайными происшествиями, и работа выполняется для завершения ранее непредвиденной работы в установленный срок. Работник не может работать сверхурочно более 144 часов за четыре месяца. Сверхурочно не может работать молодежь до 18 лет, беременные женщины и женщины в течение года после родов или в весь период кормления ребенка.

Беременные женщины и женщины в течение года после родов или весь период кормления ребенка, если они кормят его грудью, могут быть заняты на сверхурочных работах только с их письменного согласия

Ночная работа - любая работа, которую работник в течение более чем двух часов выполняет в течение времени с 22 часов до 6 утра. Ночную работу работник выполняет согласно сменному распорядку или по крайней мере 50 дней в календарном году.

Молодежь до 18-ти летнего возраста могут работать 5 дней в неделю.

О любых изменениях в распорядке работы следует договориться с работодателем.

[Наиболее часто задаваемые вопросы о рабочем времени](#)

Право на ежегодный оплачиваемый отпуск имеет любой работник, независимо от того, заключен ли трудовой договор на определенный или неопределенный срок, а также независимо от того, работает работник нормальный или неполный рабочий день. Это устанавливает закон „О труде“.

Ежегодный отпуск не может быть менее 4 календарных недель (28 календарных дней), не считая праздничные дни. Работники моложе 18 лет имеют право на отпуск продолжительностью в 1 месяц.

Если какой-либо из дней отпуска является праздничным днем, отпуск удлиняют на число праздничных дней. При соглашении между работником и работодателем возможно перенести часть отпуска, равную числу праздничных дней. Если работник заболел, отпуск переносят или увеличивают на число дней болезни. О переносе или продлении отпуска работодатель договаривается с работником.

Отпуск можно разделить на части только в пределах текущего года. К тому же одна из частей отпуска не может быть менее двух непрерывных календарных недель. Остальную часть отпуска можно разделить и на более мелкие части при обоюдном согласии работодателя и работника.

Весь ежегодный отпуск переносить на следующий год запрещено!

Работник может получить ежегодный отпуск за первый трудовой год, если у работодателя он отработал непрерывно не менее 6 месяцев. К тому же обязанностью работодателя является предоставить такой отпуск в полном размере.

Компенсировать отпуск деньгами запрещено, за исключением случаев, когда трудовые отношения, основанные на трудовом договоре, закончились, а работник ежегодный оплачиваемый отпуск не использовал.

Дополнительный отпуск могут получить работники:

у которых 3 или более детей в возрасте до 16 лет или ребенок инвалид до 18 лет. Продолжительность дополнительного отпуска 3 рабочих дня;

подверженные особому риску. Продолжительность дополнительного отпуска не может быть менее 3 рабочих дней.

В коллективном договоре или в трудовом договоре можно оговорить и другие случаи (ночной труд, сменная работа, долговременная работа и др.) предоставления дополнительного отпуска.

По просьбе работника работодатель может предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы.

Работник имеет право на учебный отпуск для сдачи государственного экзамена или написания дипломной работы. Продолжительность этого отпуска не может быть менее 20 рабочих дней в году.

Работнику, который без отрыва от производства учится в любом учебном заведении, на основании коллективного договора или трудового договора предоставляют учебный отпуск с сохранением или без сохранения зарплаты.

[Наиболее часто задаваемые вопросы об отпуске](#)

В жизни каждого человека часто происходят различные изменения как в личной, так и в профессиональной жизни.

Одна из перемен в профессиональной жизни связана с поиском новой работы и прекращением прежних трудовых отношений. В законе „О труде“ определены многие условия, которые работники должны знать перед прекращением трудовых отношений.

С работником трудовые отношения можно прекратить если:

работник и работодатель пришли к соглашению;

закончился срок трудового договора, заключенного на определенный срок;

если работодатель умер (если выполнение трудовых обязанностей связано с личностью работодателя);

получено уведомление работника или работодателя о прекращении трудовых отношений;

если получено решение суда, по которому работнику за совершение преступления назначено лишение свободы или арест;

если этого требуют родители, опекуны или представители Государственной инспекции труда.

Работник может прекратить трудовые отношения:

предупредив за месяц, если в трудовом договоре или коллективном договоре не указано иначе. О данном решении он подает письменное заявление своему работодателю. При обоюдном соглашении между работником и работодателем трудовые отношения можно первать до установленного срока;

предупредив за 1 день, если он занят на организованных Государственным агенством занятости оплачиваемых временных общественных работах;

если имеется веская причина, не позволяющая продолжать трудовые отношения.

Работодатель может прекратить трудовые отношения:

во время испытательного срока работника;

если работник нарушил трудовой договор или трудовой распорядок, к тому же без оправдательных причин;

если работник из-за своей противоправной деятельности потерял доверие работодателя;

если работник, производя работу, руководствовался против принципов морали;

если работник, производя работу, находится в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

если работник грубо нарушил правила охраны труда, а также подверг опасности здоровье и безопасность других людей;

если у работника нет достаточных профессиональных навыков для выполнения работы;

если по состоянию здоровья работник не может выполнять работу, к тому же это подтверждает заключение врача;

если на работе восстановлен работник, который ранее проводил соответствующую работу;

в случае сокращения штатов;

при ликвидации предприятия работодателя.

Трудовые отношения нельзя прерывать:


во время болезни или отпуска работника;

если работник не работает по уважительной причине.

Трудовые отношения нельзя прерывать также (за исключением случаев, отдельно оговоренных в законе „О труде“) с:

- беременной;
- женщиной, чей ребенок не достиг 1 года
- женщиной в период кормления ребенка;
- работником, у которого установлена инвалидность;
- работником - членом профсоюза, если не получено согласие соответствующего профсоюза.

[Наиболее часто задаваемые вопросы по прекращению трудовых отношений](#)

Индивидуальные защитные средства 



Индивидуальные защитные средства - это изделия, приспособления и устройства, которые работающий использует, чтобы защитить свою безопасность и здоровье от влияния опасных и вредных факторов риска трудовой среды.

При выборе индивидуальных защитных средств нужно оценить все возможные факторы риска, встречаемые на рабочем месте.

Обязанностью работодателя является обеспечить бесплатно работников всеми необходимыми им защитными средствами.

Индивидуальные защитные средства:

Для защиты головы - защитные каски для защиты черепной коробки, шапки, капюшоны, сетки для волос и защиты головы, например, водонепроницаемые защитные шапки. Используют, если на работе возможно столкнуться с падающими предметами (строительство, склады и др.), а также работая с механизмами, в которые можно захватить длинные и непокрытые волосы и др. случаях.

Для защиты лица и глаз - очки, защитные очки, защитные экраны, защитные маски, щиты для сварки. Они защищают от пыли, газов, яркого света, инфракрасного, лазерного, а в отдельных случаях и от воздействия ионизирующего излучения и электромагнитного поля.

Для защиты слуха - наушники, вкладыши в уши, акустические каски. Используют, если на рабочем месте шум превышает допустимые эксплуатационные нормы:

если уровень шума превышает 85 децибел(dBA), работодатель должен позаботиться, чтобы работники использовали индивидуальные защитные средства слуха;

если уровень шума достигает 80 децибел(dBA), работодатель должен позаботиться, чтобы работникам были доступны индивидуальные защитные средства слуха.

Для защиты дыхательного и пищевого тракта - устройства респираторного типа, маски с соответствующими пылевыми и/или газовыми фильтрами, приспособления с подачей газа. Используют, если на рабочем месте существует возможность соприкосновения с пылью, дымом, парами, газами, радиоактивными частицами, вирусами, бактериями и другими факторами риска, связанными с воздействием окружающей среды и внешних условий - жарой, холодом, влажностью воздуха.

Для защиты рук и ладоней - защитные перчатки против механического воздействия (защита от колотых и режущих ран, вибрации), химического воздействия (кислоты, щелочи, органические растворители), ионизирующего излучения и радиоактивного загрязнения, жары, холода, защитные средства сгиба ладоней при

тяжелых работах, диэлектрические перчатки.

Для защиты ног и подошв ног - защитная обувь, обувь с дополнительной защитой кончиков пальцев, обувь и накладки на обувь с теплозащитной подошвой, обувь, поглощающая вибрацию, электроизоляционные боты, защитная обувь при работе с мотопилой, наколенники и др. Используют, если на рабочем месте существует возможность соприкосновения с высокой температурой, искрами, брызгами кислот и щелочей и др.

Для защиты живота и других частей тела- защитные жилеты, жакеты, фартуки для защиты от движущихся частей машин, например, при резке, сверлении, фрезировке, плавке металла, различные накидки, фартуки для защиты от химических веществ, рентгеновского излучения, спасательные жилеты, защитные средства при работе с ножами, пояса и др.

Для защиты от падений - защитные системы и устройства для предохранения от падения с высоты, например, устройства для удержания тела (защитные ремни), противоударные системы, защитные пояса, тросы, захватывающие крюки. Используют, если имеется возможность падения с высоты, а также при спасательных, ремонтных, испытательных и др. работах.

Для защиты всего тела от воздействия вредных факторов трудовой среды или защитная спецодежда- различного рода одежда для защиты от механических травм, химических веществ, расплавленного металла, инфракрасного и электромагнитного излучения, пыли, газов, жары, а также защитная одежда при работе с мотопилой, флуорисцирующая или отражающая защитная одежда или оборудование (дорожные ремонтные работы, для работников спасательных служб).

Рабочая одежда - комбинизоны, куртки, полуккомбинизоны, брюки, куртки от дождя, пальто, костюмы.

Для защиты кожи - защитные кремы или мази. Используют на работах, при которых руки подвержены большому количеству воды, агрессивным веществам, растворам, например, органическим растворителям, маслам, смазкам, а также при работах, при которых используют рабочие перчатки. Напомним, что эти средства не должны разъедать кожу, они должны быть легко счищаемы и смываемы.

Некоторые факты, которые должны быть известны об индивидуальных защитных средствах:

должна быть обеспечена соответствующая защита от тех факторов риска, которым подвержен работник;

нужно защищать глаза, нос, рот, кожу и др. части человеческого организма;

они должны быть максимально удобными;

их нужно использовать согласно доступной инструкции и правилам изготовителя;

можно использовать только по назначению;

нужно содержать в чистоте и порядке;

они должны быть сертифицированы в соответствии с риском, от которого работник желает защититься („CE" маркировка);

не должны потерять ни одну из основных характеристик;

предназначены для индивидуального пользования (если предусмотрено использование несколькими лицами, их необходимо перед использованием вычистить и продезинфицировать);

они не должны создавать еще больший риск;

при использовании нескольких защитных средств они должны быть совместимы.

В случае, если предоставленные работнику защитные средства неудобны или неподходящи, например, давят, малы или возникли другие трудности при их использовании, об этом необходимо информировать своего работодателя, чтобы он их мог заменить на более соответствующие работнику!

При работе используйте выданные работодателем защитные средства!

Чтобы лицо, потерявшее работу, могло получить государственные социальные гарантии и поддержку при поиске новой работы, оно, во-первых, должно явиться в филиал Государственного агентства занятости (ГАЗ), зарегистрироваться и получить статус безработного.

Государственные социальные гарантии

После получения статуса безработного лицо может запросить пособие по безработице. Это можно сделать в любом отделении Государственного агентства социального страхования (ГАСС).

Запрашивая пособие по безработице в ГАСС, лицо может подать письменное заявление для начисления пособия:

лично явившись и предъявив необходимые документы ГАСС;

в виде электронного документа, указав в нем всю необходимую информацию или используя имеющийся на домашней странице ГАСС образец;

посылая их по почте, указав в нем всю необходимую информацию или используя имеющийся на домашней странице ГАСС образец.

В заявлении нужно будет указать следующие данные:

1) запрашивающего пособие:

имя, фамилия, персональный код, адрес декларированного места жительства, номер телефона или адрес электронной почты, а также номер счета кредитного учреждения или расчетной системы почты (21 знак);

2) имя, фамилия и персональный код ребенка, если лицо до получения статуса безработного воспитывало ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

3) информация о сроках установления инвалидности, если лицо после инвалидности восстановило трудоспособность;

4) если лицо, которое запросило пособие, работало в другой стране Европейской Экономической зоны: государство, где работало лицо, название работодателя и его адрес, дата начала и конца занятости;

5) список к заявлению приложенных документов и число листов.

Пособие по безработице можно получить

если лицо зарегистрировалось в ГАЗ и получило статус безработного;

если стаж социального страхования (трудовой) составляет не менее одного года, и за лицо проводились платежи обязательного социального страхования на случай безработицы не менее чем в течении 12 месяцев из последних 16 месяцев перед днем установления статуса безработного;

мать или другое лицо (отец, опекун), воспитывающее ребенка до возраста полутора лет и получающее родительское пособие или пособие по уходу за ребенком

лица, которые получали пособие по болезни ;

лица, которые получали возмещение по уходу за усыновленным ребенком;

если человек был инвалид или ухаживает за ребенком инвалидом, не достигшим 18-ти летнего возраста.

В течение 10 рабочих дней после получения всех необходимых документов лицо в отделении ГАСС по месту декларированного места жительства лица получит решение о назначении пособия по безработице или отказ в назначении.

Пособие по безработице выплачивают не дольше, чем 9 месяцев после его назначения.

Размер пособия по безработице зависит от средней зарплаты платежей страхования и продолжительности страхового (трудового) стажа. Безработному, который до дня получения статуса безработного был работником, размер пособия по безработице устанавливают пропорционально страховому стажу и в соответствии с доходами, из которых в соответствии с законом "["О государственном социальном страховании"](#)" производятся платежи на случай безработицы:

- 1) за страховой стаж от одного года до девяти лет (включительно) - в размере 50 процентов от средних страховых взносов;
- 2) за страховой стаж от десяти до девятнадцати лет (включительно) - в размере 55 процентов от средних страховых взносов;
- 3) за страховой стаж от двадцати до двадцати девяти лет (включительно) в размере 60 процентов от средних страховых взносов;
- 4) за страховой стаж свыше тридцати лет - в размере 65 процентов от средней страховой зарплаты.

Максимальный срок выплаты пособия по безработице каждому безработному составляет девять месяцев и в зависимости от длительности нахождения лица без работы его выплачивают так:

- a) в первые три месяца - в полном начисленном размере,
- b) в следующие три месяца - в размере 75 процентов от начисленного пособия по безработице,
- c) в последние три месяца - в размере 50 процентов от начисленного пособия по безработице.

Средний размер взноса социального страхования для определения величины пособия по безработице высчитывается из взносов социального страхования данного лица за период 12 календарных месяцев, заканчивая этот период за два календарных месяца до месяца, в котором лицо получило статус безработного.

[Более подробная информация доступна здесь.](#)

Трудовое соглашение



Трудовое соглашение - это письменно заключенное соглашение между работником и работодателем о производимой работе и оплате труда. Это требует закон „О труде“.

При посредничестве трудового соглашения:

работник принимает обязательство проделать определенную работу и соблюдать установленный распорядок и распоряжения работодателя;

работодатель обязуется платить согласованную зарплату, а также обеспечить безопасные и невредные для здоровья условия труда.

В Трудовом соглашении в обязательном порядке указывают:

имя, фамилию, персональный код, местожительство работника, имя, фамилию (название), регистрационный номер и адрес работодателя;

число, когда работник приступил к работе;

время, как долго работник будет работать (если трудовое соглашение заключено на определенный срок);

место труда;

профессию работника в соответствии с Профессиональным классификатором и характеристику проводимой работы;

размер зарплаты и время ее выплаты;

продолжительность дневной или недельной работы;

продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска;

срок уведомления об увольнении;

заключен ли коллективный договор и условия распорядка работы.

Трудовое соглашение обычно составляют в двух экземплярах. Из них один хранится у работника, второй - у работодателя. Любой работник вправе затребовать заключение трудового соглашения в письменном виде.

Существуют два вида трудового соглашения:

трудовое соглашение на неуставленный срок - не указано время, на которое заключено соглашение;

трудовое соглашение на определенный срок - заключают только в особо установленных случаях, например, выполняя сезонные работы, проводя случайные работы, замещая коллег и другие. Обязательно нужно указать время, когда закончится трудовое соглашение или обстоятельства окончания работы. Срок трудового соглашения на определенное время не может превышать 3 года.

У работника, с которым заключено трудовое соглашение на определенный срок, существуют те же обязанности как у работников, с которыми заключено трудовое соглашение на неуставленный срок.

Чтобы работодатель мог установить, соответствует ли работник выполнению полученной им работе, при заключении трудового соглашения можно установить испытательный срок. Испытательный срок не может превышать 3 месяцев. В испытательный срок не включают время болезни или другое время, когда работник не работал по уважительным причинам. Его не устанавливают работникам моложе 18 лет.

Работник и работодатель при обоюдном согласии могут изменить условия трудового соглашения.



Каждый человек соприкасается с различными видами социального риска, которые могут вызвать материальные, физические и моральные потери. К рискам относятся, например, безработица, несчастные случаи на работе или профзаболевания, инвалидность и другие. Для обеспечения защищенности населения при наступлении различных видов социального риска, в стране действует система социальной защиты.

Частичное замещение доходов при потере доходов на работе в установленных случаях, например, при болезни или уходе на пенсию, производившему платежи социального страхования гарантирует государственная система социальной защиты.

Это значит, что социально застрахованные лица, производящие платежи социального страхования со своих трудовых доходов, имеют право получить соответствующие услуги социального страхования - пенсии, пособия и компенсации. Их людям выплачивают в зависимости от произведенных социальных платежей - чем больше были доходы, с которых производились платежи, тем соответственно больше будет и размер различных пособий, пенсий и компенсаций.

В общем случае работник застрахован на все виды социального страхования - пенсионное страхование, страхование от безработицы, страхование от несчастного случая на работе и профзаболевания, страхование от инвалидности, страхование на случай материнства и болезни, а также страхование родителей.

Ставка страховых платежей в этом случае в 2017 году составляет 34,09%, из которых работодатель платит 23,59%, а работник – 10,5 %. По видам страхования ставка платежей разделяется так:

государственное пенсионное страхование - 24,54 %;

государственное страхование от безработицы - 1,90 %;

социальное страхование от несчастного случая на работе и профзаболевания - 0,48%;

страхование от инвалидности - 2,30 %;

страхование на случай материнства и болезни - 3,49 %;

страхование родителей - 1,38%

Доходы лица, с которых производятся платежи социального страхования, называют объектом социальных платежей. С 1 января 2017 года максимальный объект социальных платежей составляет 52 400 евро в год.

Минимальный размер объекта социальных платежей для работников соответствует установленному в стране минимальному размеру зарплаты (в 2016 году 370 евро в месяц) или рассчитывается, принимая во внимание установленную в стране минимальную часовую тарифную ставку. Для работников и самозанятых, а также добровольно присоединившихся к социальному страхованию минимальный размер объекта социальных платежей в 2017 году составляет 380 евро в месяц или 4 560 евро в год.



Государство назначает и выплачивает пособие по болезни, чтобы человеку в случае болезни компенсировать неполученные на работе доходы.

Пособие по болезни может получить:

- работник;
- самозанятое лицо, которое производило взносы социального страхования;
- супруг самозанятого лица, который добровольно присоединился к социальному страхованию.

Назначение и выплата пособий по болезни:

1. С 11 дня нетрудоспособности до дня восстановления трудоспособности, но не дольше 26 недель, считая с первого дня нетрудоспособности, если нетрудоспособность непрерывная, или не дольше 52 недель в течение трех лет, если нетрудоспособность повторяется с перерывами;

** Если нетрудоспособность длится дольше 26 недель, лечащий врач или помощник врача обязан отправить нетрудоспособное лицо на Врачебную комиссию экспертизы здоровья и трудоспособности (ВТЭК). Комиссия дает заключение о продлении листа нетрудоспособности на период проходящей нетрудоспособности, который длится дольше 26 недель, но не дольше 52 недель (считая с первого дня нетрудоспособности). Если это необходимо для полноценного лечения, в том числе обеспечения реабилитации, или устанавливает инвалидность.*

2. Со 2 по 10 календарный день (за исключением нетрудоспособности, связанной с беременностью и родами или уходом за больным ребенком) работодатель выплачивает работнику из своих средств больничные деньги в размере не менее 75 процентов от среднего заработка за второй и третий день нетрудоспособности и в размере не менее 80 процентов – за время с четвертого дня нетрудоспособности;

3. Пособие по уходу за больным ребенком в возрасте до 14 лет назначают за период нетрудоспособности с 1 по 14 дня и с 15 по 21 день, если уход за ребенком в период нетрудоспособности происходит и в больнице.

Пособие по болезни не начисляют, если:

1. Человек во время нетрудоспособности получает доходы как работник или самозанятое лицо;
2. Нетрудоспособность у человека наступила во время совершения преступления или в результате этого преступления и это констатировал суд;
3. Человек сам сознательно и существенно навредил своему здоровью или здоровью ухаживаемых и это констатировал врач;
4. Человек пытался получить пособие обманным путем и это констатировал врач или Государственное агенство социального страхования.

Важно:

пособие по болезни назначают в размере 80 процентов от средней страховой заработной платы получателя пособия;

среднюю страховую заработную плату рассчитывают с доходов, с которых производились взносы государственного социального страхования за период 12 месяцев;

с больничного пособия удерживают подоходный налог.

С 1 января 2016 года больничное пособие можно затребовать в течение 6 месяцев с 1 дня нетрудоспособности, подавая в Государственное агенство социального страхования (ГАСС):

заявление о назначении пособия;

больничный лист;

подтверждение работодателя, что в период нетрудоспособности человек не работал на своем рабочем месте (самозанятое лицо само подтверждает, что не получает доходы в конкретный период нетрудоспособности).

Документы и заявление запрашивающий пособие или его доверенное лицо может подать в любом отделе ГАСС:

лично явившись в ГАСС;

в виде электронного документа, указав в нем всю необходимую информацию или используя шаблон на домашней странице ГАСС;

отослав по почте, указав всю необходимую информацию или используя бланк на домашней странице ГАСС.

Более детальная информация:

<http://www.vsaa.lv/lv/pakalpojumi/stradajosajiem/slimibas-pabalsts>.

Трудовое соглашение



Трудовое соглашение - это письменно заключенное соглашение между работником и работодателем о производимой работе и оплате труда. Это требует закон „О труде“.

При посредничестве трудового соглашения:

работник принимает обязательство проделать определенную работу и соблюдать установленный распорядок и распоряжения работодателя;

работодатель обязуется платить согласованную зарплату, а также обеспечить безопасные и невредные для здоровья условия труда.

В Трудовом соглашении в обязательном порядке указывают:

имя, фамилию, персональный код, местожительство работника, имя, фамилию (название), регистрационный номер и адрес работодателя;

число, когда работник приступил к работе;

время, как долго работник будет работать (если трудовое соглашение заключено на определенный срок);

место труда;

профессию работника в соответствии с Профессиональным классификатором и характеристику проводимой работы;

размер зарплаты и время ее выплаты;

продолжительность дневной или недельной работы;

продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска;

срок уведомления об увольнении;

заключен ли коллективный договор и условия распорядка работы.

Трудовое соглашение обычно составляют в двух экземплярах. Из них один хранится у работника, второй - у работодателя. Любой работник вправе затребовать заключение трудового соглашения в письменном виде.

Существуют два вида трудового соглашения:

трудовое соглашение на неопределенный срок - не указано время, на которое заключено соглашение;

трудовое соглашение на определенный срок - заключают только в особо установленных случаях, например, выполняя сезонные работы, проводя случайные работы, замещая коллег и другие. Обязательно нужно указать время, когда закончится трудовое соглашение или обстоятельства окончания работы. Срок трудового соглашения на определенное время не может превышать 3 года.

У работника, с которым заключено трудовое соглашение на определенный срок, существуют те же обязанности как у работников, с которыми заключено трудовое соглашение на неопределенный срок.

Чтобы работодатель мог установить, соответствует ли работник выполнению полученной им работе, при заключении трудового соглашения можно установить испытательный срок. Испытательный срок не может превышать 3 месяцев. В испытательный срок не включают время болезни или другое время, когда работник не работал по уважительным причинам. Его не устанавливают работникам моложе 18 лет.

Работник и работодатель при обоюдном согласии могут изменить условия трудового соглашения.



Каждый человек соприкасается с различными видами социального риска, которые могут вызвать материальные, физические и моральные потери. К рискам относятся, например, безработица, несчастные случаи на работе или профзаболевания, инвалидность и другие. Для обеспечения защищенности населения при наступлении различных видов социального риска, в стране действует система социальной защиты.

Частичное замещение доходов при потере доходов на работе в установленных случаях, например, при болезни или уходе на пенсию, производившему платежи социального страхования гарантирует государственная система социальной защиты.

Это значит, что социально застрахованные лица, производящие платежи социального страхования со своих трудовых доходов, имеют право получить соответствующие услуги социального страхования - пенсии, пособия и компенсации. Их людям выплачивают в зависимости от произведенных социальных платежей - чем больше были доходы, с которых производились платежи, тем соответственно больше будет и размер различных пособий, пенсий и компенсаций.

В общем случае работник застрахован на все виды социального страхования - пенсионное страхование, страхование от безработицы, страхование от несчастного случая на работе и профзаболевания, страхование от инвалидности, страхование на случай материнства и болезни, а также страхование родителей.

Ставка страховых платежей в этом случае в 2017 году составляет 34,09%, из которых работодатель платит 23,59%, а работник – 10,5 %. По видам страхования ставка платежей разделяется так:

государственное пенсионное страхование - 24,54 %;

государственное страхование от безработицы - 1,90 %;

социальное страхование от несчастного случая на работе и профзаболевания - 0,48%;

страхование от инвалидности - 2,30 %;

страхование на случай материнства и болезни - 3,49 %;

страхование родителей - 1,38%

Доходы лица, с которых производятся платежи социального страхования, называют объектом социальных платежей. С 1 января 2017 года максимальный объект социальных платежей составляет 52 400 евро в год.

Минимальный размер объекта социальных платежей для работников соответствует установленному в стране минимальному размеру зарплаты (в 2016 году 370 евро в месяц) или рассчитывается, принимая во внимание установленную в стране минимальную часовую тарифную ставку. Для работников и самозанятых, а также добровольно присоединившихся к социальному страхованию минимальный размер объекта социальных платежей в 2017 году составляет 380 евро в месяц или 4 560 евро в год.



Государство назначает и выплачивает пособие по болезни, чтобы человеку в случае болезни компенсировать неполученные на работе доходы.

Пособие по болезни может получить:

- работник;
- самозанятое лицо, которое производило взносы социального страхования;
- супруг самозанятого лица, который добровольно присоединился к социальному страхованию.

Назначение и выплата пособий по болезни:

1. С 11 дня нетрудоспособности до дня восстановления трудоспособности, но не дольше 26 недель, считая с первого дня нетрудоспособности, если нетрудоспособность непрерывная, или не дольше 52 недель в течение трех лет, если нетрудоспособность повторяется с перерывами;

** Если нетрудоспособность длится дольше 26 недель, лечащий врач или помощник врача обязан отправить нетрудоспособное лицо на Врачебную комиссию экспертизы здоровья и трудоспособности (ВТЭК). Комиссия дает заключение о продлении листа нетрудоспособности на период проходящей нетрудоспособности, который длится дольше 26 недель, но не дольше 52 недель (считая с первого дня нетрудоспособности). Если это необходимо для полноценного лечения, в том числе обеспечения реабилитации, или устанавливает инвалидность.*

2. Со 2 по 10 календарный день (за исключением нетрудоспособности, связанной с беременностью и родами или уходом за больным ребенком) работодатель выплачивает работнику из своих средств больничные деньги в размере не менее 75 процентов от среднего заработка за второй и третий день нетрудоспособности и в размере не менее 80 процентов – за время с четвертого дня нетрудоспособности;

3. Пособие по уходу за больным ребенком в возрасте до 14 лет назначают за период нетрудоспособности с 1 по 14 дня и с 15 по 21 день, если уход за ребенком в период нетрудоспособности происходит и в больнице.

Пособие по болезни не начисляют, если:

1. Человек во время нетрудоспособности получает доходы как работник или самозанятое лицо;
2. Нетрудоспособность у человека наступила во время совершения преступления или в результате этого преступления и это констатировал суд;
3. Человек сам сознательно и существенно навредил своему здоровью или здоровью ухаживаемых и это констатировал врач;
4. Человек пытался получить пособие обманным путем и это констатировал врач или Государственное агенство социального страхования.

Важно:

пособие по болезни назначают в размере 80 процентов от средней страховой заработной платы получателя пособия;

среднюю страховую заработную плату рассчитывают с доходов, с которых производились взносы государственного социального страхования за период 12 месяцев;

с больничного пособия удерживают подоходный налог.

С 1 января 2016 года больничное пособие можно затребовать в течение 6 месяцев с 1 дня нетрудоспособности, подавая в Государственное агенство социального страхования (ГАСС):

заявление о назначении пособия;

больничный лист;

подтверждение работодателя, что в период нетрудоспособности человек не работал на своем рабочем месте (самозанятое лицо само подтверждает, что не получает доходы в конкретный период нетрудоспособности).

Документы и заявление запрашивающий пособие или его доверенное лицо может подать в любом отделе ГАСС:


лично явившись в ГАСС;

в виде электронного документа, указав в нем всю необходимую информацию или используя шаблон на домашней странице ГАСС;

отослав по почте, указав всю необходимую информацию или используя бланк на домашней странице ГАСС.

Более детальная информация:

<http://www.vsaalv.lv/pakalpojumi/stradajosajiem/slimibas-pabalsts>.

Безопасность на работе 



Обучение и консультации

В соответствии с законом „Об охране труда“ работодатель обязан проводить обучение работников по вопросам охраны труда.

Работодатель обязан обеспечить, чтобы каждый работник получил инструктаж и был бы обучен по вопросам охраны труда, которые непосредственно относятся к его рабочему месту и организации труда.

Сразу после его принятия на работу, каждому работнику нужно обеспечить вводное обучение, ознакомив его с охраной труда на предприятии, в том числе, по следующим вопросам:

- 1) вид деятельности предприятия и самые существенные факторы риска;
- 2) влияние факторов риска на безопасность и здоровье;
- 3) правила трудового распорядка;
- 4) система охраны труда на предприятии;
- 5) значение обязательной проверки здоровья и порядок ее проведения;
- 6) знаки безопасности;
- 7) права и обязанности работников;
- 8) представительство работников;
- 9) общие требования для действий в условиях чрезвычайной ситуации и при несчастном случае на работе;
- 10) другие вопросы по охране труда.

Начиная работу, нужно провести инструктаж, на котором работников знакомят с проводимой работой и подготовленными инструкциями, на практике показывая безопасные способы работы и инструктируя по следующим вопросам:

- 1) общая информация о конкретном учреждении, цехе, участке, объекте, технологическом процессе и оборудовании, организации труда и рабочего места;
- 2) схемы безопасного перемещения работников на территории учреждения, участка, цеха или объекта;
- 3) факторы риска, характеризующие конкретное рабочее место или вид работы;
- 4) влияние фактора риска на здоровье и безопасность;
- 5) безопасные методы работы;
- 6) использование рабочего оборудования;

- 7) использование индивидуальных средств защиты;
- 8) действия в чрезвычайных ситуациях и при несчастном случае на работе;
- 9) знаки безопасности на конкретном рабочем месте;
- 10) мероприятия по охране труда;
- 11) другие вопросы по охране труда.

Инструктаж нужно повторять не реже, чем раз в год (на опасных работах - раз в шесть месяцев), а также проводить в случае, если меняется характер работы, вводятся новые технологии или оборудование, произошел несчастный случай или констатировано профзаболевание и т.д.

Работодатель должен обеспечить обучение работников в понятном им виде, учитывая образование работника, прошлое обучение, опыт работы и возможности, а также специфику предприятия. Работодатель должен убедиться, что работник понял инструкции и обучение по охране труда.

Инструктаж организуется в рабочее время, уделяя достаточное количество времени полному и качественному изложению материала, освоению практических методов и приемов, а также проверке знаний.

Работник обязан участвовать в организованном работодателем обучении и инструктаже по вопросам охраны труда.

Работодатель имеет право устанавливать дополнительное обучение по вопросам охраны труда работнику, который нарушил требования техники безопасности.

Обязанность работодателя консультироваться с работниками или доверенными лицами по вопросам охраны труда, а также обеспечивать возможность доверенным лицам участвовать в обсуждении вопросов, связанных с инструктажем и организацией обучения.

На любом предприятии должны быть работники, которые обучены оказывать первую помощь и проводить мероприятия по тушению пожара. Работодатель должен позаботиться, чтобы эти работники были бы в достаточном количестве, соответственно проинструктированы и обеспечены необходимым оборудованием.

Более детальную информацию об обучении по вопросам охраны труда Вы можете получить, ознакомившись с Правилами кабинета министров № 749 от 10 августа 2010 года „Порядок обучения по охраны труда“.