



ЧАСТНАЯ ОХРАНА НА ДОНУ

Информационно-аналитический вестник частной охраны

№ 78

13 марта 2017 г.

ПОЛНАЯ ВЕРСИЯ





Уважаемые коллеги!

11 марта исполнилось 25 лет частной охранной и детективной деятельности в Российской Федерации.

Поздравляем всех, кто внес свой посильный вклад в развитие



охранной деятельности в России и Ростовской области, а так же всех тех, для кого охранная деятельность стала призванием и работой. Желаем процветания Вашим организациям, финансового благополучия, здоровья и успехов во всем!

А теперь о рабочих буднях.

На основании Постановления Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13 января 2003 г. № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций», **каждому руководителю необходимо пройти обучение по оказанию первой помощи пострадавшим** и обязан в своей организации **организовать проведение периодического, не реже одного раза в год**, обучения работников рабочих профессий оказанию первой помощи пострадавшим.

Кроме того, вновь принимаемые на работу проходят обучение по оказанию первой помощи пострадавшим в сроки, установленные работодателем, но не позднее одного месяца после приема на работу.

ВНИМАНИЕ!

31 марта 2017 г. на базе Учебного центра «Правопорядок» с руководителями частных охранных организаций проводится **обучение по программе повышения квалификации «Оказание первой помощи» с выдачей удостоверения сроком на 3 года. Начало занятий 9.00.**

Это обучение так же дает право руководителю организовать проведение ежегодного обучения своих работников.

Заявки на обучения принимаются по тел: 8-928-600-0607.

1. Работа в выходные и праздники: что нужно знать

В большинстве случаев привлечь сотрудника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни можно только с его согласия. Также не стоит забывать про особый порядок оплаты «рабочего выходного».

Источник: Письмо Минтруда от 01.02.2017 № 14-1/В-61

По общему правилу работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Правда, ТК предусматривает ряд исключений. В частности, сотрудника можно вызвать на работу в его законный выходной, если такая необходимость

возникла из-за чрезвычайных обстоятельств. Например, для предотвращения производственной аварии или устранения ее последствий (ст. 113 ТК).

За исключением таких особых случаев, для привлечения сотрудника к работе в выходной день потребуется заручиться его согласием, обязательно в письменной форме.

Что касается оплаты, то трудовым законодательством установлено, что работа в выходной или праздничный день должна оплачиваться не менее чем в двойном размере. Причем двойная оплата – это гарантированный минимум. Т.е. работодатель вправе утвердить локальными нормативными актами повышенные размеры оплаты труда в выходные и праздники.

Кстати, если сотрудник пожелает, он может отказаться от двойной оплаты, а вместо этого попросить предоставить ему другой день отдыха. В этом случае «рабочий выходной» оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК).

2. «Вреднику», трудящемуся меньше чем на полставки, все равно положен дополнительный отпуск

Верховый суд признал недействующим положение Инструкции о порядке назначения дополнительного отпуска сотрудникам, утвержденной Постановлением Государственного комитета Совета министров СССР по вопросам труда и заработной платы от 21.11.1975 № 273/П-20, занятым на «вредной» работе, в котором говорится, что в счет времени, отработанного во вредных условиях, в целях предоставления дополнительного отпуска, идут только дни, когда сотрудник трудился в таких условиях не менее половины рабочего дня.

Источник: Решение ВС РФ от 26.01.2017 № АКПИ16-1035

В судебном решении отмечается, что эта норма противоречит Трудовому кодексу. Ведь в ТК говорится, что ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда которых по результатам спецоценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо к опасным условиям труда.

При определении продолжительности «вредного» дополнительного отпуска должны учитываться особенности исчисления стажа работы, дающего право на такой отпуск, установленные ч. 3 ст. 121 ТК РФ. Такого условия, как занятость во вредных условиях не менее чем на 0,5 ставки, эта норма ТК не содержит. Соответственно, продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска за «вредную» работу определяется с учетом фактически отработанного в таких условиях времени, независимо от того, на полную или неполную ставку занят работник.



Е-mail: partnerstvo_nsb@mail.ru

Тел.-факс: (863) 223-23-21



Наш сайт: <http://drcpk-don.ru/>

Е-mail: drcpk-elita@mail.ru

Наш сайт: <http://cube-don.ru>

Е-mail: ooo_kub_rnd@mail.ru

Наш сайт: <http://pravoporyadok-don.ru>

Е-mail: nou@aanet.ru

Ждём Вас по адресу:
344064, Ростов-на-Дону, ул. Таганрогская, 73
(863) 223-23-21, (863) 223-23-32, (863) 223-31-22, (863) 223-25-22