



Рубрика: Вопросы юристу

Каждый гражданин страны должен знать свои права. Эта истина со школьной скамьи прививалась (или должна была прививаться) каждому нашими учителями. А часто ли мы знаем, что говорит закон по тому или иному вопросу, касающемуся нас сегодня на практике? Ответы на некоторые из таких вопросов мы рассмотрим со страниц газеты "Казино изнутри", а также на сайте Staffroom.ru

Ведет рубрику начальник юридического отдела управляющей компании,
Боглюков Тарас Николаевич.



Вопрос: Казино практикуют систему штрафов как метод регулирования рабочих отношений. Насколько правомерными являются штрафные санкции, применяемые к сотрудникам игорных заведений?

Пример: За неопрятный внешний вид у меня из заработной платы вычли некоторую сумму.

Ответ: Штрафные санкции возможно и являются эффективным средством, по мнению работодателя, в борьбе за соблюдение работниками трудового распорядка, дисциплины, но данные санкции абсолютно не законны.

Работодатель вправе применить к нерадивому работнику меры воздействия, которые установлены статьей 192 ТК РФ:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

1. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

В соответствии с трудовым законодательством РФ (ст. 9 ТК РФ), регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров. Коллективные договоры, соглашения, а также трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством.

В Российской Федерации постановлением Госстандарта РФ от 26 декабря 1994 г. № 367 утвержден Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР). Перечень должностных обязанностей руководителей, специалистов и других служащих (технических исполнителей) содержится в Квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденном постановлением Минтруда РФ от 21 августа 1998 г. № 37 и рекомендованным для применения во всех организациях независимо от форм собственности и организационно-правовых форм предприятий.

Таким образом, работник обязан выполнять трудовые функции, определенные наименованием его должности в штатном расписании организации, возложенные на него трудовым соглашением (договором), конкретизированные в должностной инструкции, за неисполнение которых работодатель как раз и вправе применять к провинившемуся работнику меры дисциплинарного взыскания, предусмотренные статьей 192 ТК РФ.

Из вышеизложенного следует, что привлечение работника к дисциплинарной ответственности за проступки не связанные с выполнением им своих трудовых функций, возложенных на него трудовым договором неправомерно.

2. Удержания из заработной платы

В то же время, Трудовым кодексом РФ предусматриваются случаи, позволяющие работодателю производить удержания из заработной платы (ст. 137 ТК РФ).

Удержания из заработной платы работника могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (ч. 3 ст. 155 ТК РФ) или простое (ч. 3 ст. 157 ТК РФ);
- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, указанным в пунктах 1, 2, подпункте "а" пункта 3 и пункте 4 статьи 81 (расторжение трудового договора по инициативе работодателя), пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 ТК РФ (прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон).

В случаях, предусмотренных вышеперечисленными пунктами 2, 3, 4 работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении законов или иных нормативных правовых актов), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155) или простое (часть третья статьи 157);
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

В случае если основания для удержания заработной платы будут в наличии, то и в этом случае существуют ограничения на удержание из заработной платы (ст. 138 ТК РФ).

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, – 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику. При удержании из

заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником в любом случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

Указанные ограничения не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного работодателем здоровью работника, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

3. Стимулирующие выплаты и "депримирование".

Работодатель может применить "денежные взыскания" или "депримирование", то есть наказать работника денежным штрафом, не нарушая при этом действующего трудового законодательства РФ, но при соблюдении следующих условий:

Положения статьи 144 ТК РФ наделили работодателя правом устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников. Указанные системы могут устанавливаться также коллективным договором. Система премирования выгодна тем, что с одной стороны отличившихся работников можно поощрить денежной выплатой, а с другой стороны негативно отличившихся работников можно и лишить такой премии.

Для реализации данной системы, работодатель, во-первых, должен разработать и утвердить в своей организации Положение о стимулировании. Такое положение необходимо для того, чтобы работодатель мог подтвердить законность своих действий по увеличению или уменьшению денежных выплат работникам. Во-вторых, в организации работодателя заработная плата должна состоять из оклада и премий.

В Положении о премировании работодатель должен установить:

- категории работников, претендующих на получение премии;
- показатели премирования, т.е. за какие действия работнику положена премия;
- показатели "депримирования", т.е. за какие действия, проступки работник лишается этой премии;
- размеры премий (вознаграждений);
- периодичность выплаты премий (ежемесячная, ежеквартальная и т.д.).

После того как работодатель разработал такое Положение, утвердил его, ознакомил с ним под роспись своих работников, система премирования и депремирования начинает действовать.

Таким образом, на основании вышеуказанных норм ТК РФ следует вывод, что работодатель вправе:

- привлекать работников к дисциплинарной ответственности в случае нарушения ими своих трудовых функций, установленных трудовыми договорами;
- производить удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности в случаях установленных ст. 137 ТК РФ;
- "штрафовать" или "депримировать" своих работников не нарушая действующее трудовое законодательство РФ, только в соответствии с Положением о премировании, утвержденным им и с которым работники были ознакомлены под роспись.

В иных случаях привлечение к дисциплинарной ответственности, удержание из заработной платы, "депримирование" являются незаконными.

информационный портал
www.ZiA.ru
обо всех аспектах деятельности
Залов Игровых Автоматов
Обзор игрового оборудования
Информация о компаниях
Новости законодательства
Обзор выставок и конференций
Маркетинг и менеджмент

AZARTGAMES.RU
информационный сервер
Знаете ли Вы что...
14 июля 2003 года в казино "Дюрош Цезаря" в Лас-Вегасе номер 7 за рулеткой выпал шесть раз подряд.
Вероятность такого события равна 3.010.936.383 к одному.
В казино Лас-Вегаса нет больше, чем в мире в целом.
В мире количество экологических жертв 0.5%.
Однако далеко не все они – клиенты казино.
Алкоголь, азартные игры и наркотики – самые распространенные социальные проблемы для систем стресса, полученных на работе.
39.713.982.25 долларов США составило джекпот, выигранный 21 марта 2003 года в Лас-Вегасе.
Этот выигрыш добавил к нему рекорд Гиннеса.

В декабре 2004 года вышла в свет книга, содержащая ряд историй о сотрудниках и гостях игорных домов – "Казино изнутри". Сборник является первой попыткой собрать в печатном издании наиболее интересные и оригинальные эпизоды из жизни казино. Поэтому книга будет интересна именно сотрудникам игорных домов и их гостям. "Казино изнутри" не только занимательные повествования, но и уроки для тех, кто вполне может наступить на грабли своих предшественников.
Авторы-составители: Виталий Сафронов, Игорь Речка
Язык: Русский Формат: А5 Количество страниц: 150
Обложка: Мягкая, гляцевая Цена: 300 рублей
Способы приобретения: Курьером (по Москве)
Способы оплаты: Наличными.
Заказать: Staffroom@mail.ru

ОТКРЫТА ПОДПИСКА НА ГАЗЕТУ КАЗИНО ИЗНУТРИ НА 2007 ГОД!

Подписка на газету КАЗИНО ИЗНУТРИ – это очень удобно! У Вас всегда будет уверенность, что Вы получите свежий номер газеты прямо на дом. Вам не придется зависеть от того, появится ли газета в казино и будет ли она доступна для чтения. Если в Вашем казино жесткая цензура на информацию, то, подписываясь на газету, Вы обходите это неудобство. Подписываясь на газету, Вы гарантированно будете иметь доступ к ее уникальным публикациям! Поддержите газету сегодня, и завтра она первой принесет Вам интересную и нужную информацию.

Как подписаться? Заполните купон: Ф.И.О., индекс, адрес, на который хотите, чтобы приходила газета КАЗИНО ИЗНУТРИ. Оплатите квитанцию в любом отделении Сбербанка. Цена подписки – 480 рублей* за год. Газета выходит ежемесячно **, т.е., каждый номер газеты обходится Вам всего в 40 рублей.

* В цену подписки не включена комиссия банка.
** Подписка осуществляется только на весь год.

КАЗИНО ИЗНУТРИ – БУДЬ С ТЕМИ, КТО В ТЕМЕ!

Извещение	Получатель платежа: ООО «АЗАРТНЫЕ ИГРЫ» ИНН 7702593107 КПП 7700201001 П/С №40702810638120109098 в Лефортовском ОСБ №6901 г.Москвы К/с№ 30101810400000000225 в Сбербанке России г.Москва БИК 044525225		

	_____		платательщик (ФИО, адрес)
	Вид платежа	Сумма	
	Подписка на газету "Казино Изнутри" с января по декабрь 2007 года		480-00
Кассир	Платательщик:	Дата	
Квитанция	Получатель платежа: ООО «АЗАРТНЫЕ ИГРЫ» ИНН 7702593107 КПП 7700201001 П/С №40702810638120109098 в Лефортовском ОСБ №6901 г.Москвы К/с№ 30101810400000000225 в Сбербанке России г.Москва БИК 044525225		

	_____		платательщик (ФИО, адрес)
	Вид платежа	Сумма	
	Подписка на газету "Казино Изнутри" с января по декабрь 2007 года		480-00
Кассир	Платательщик:	Дата	