

ОАО «КОРПОРАЦИЯ ВСМПО-АВИСМА»

Управление экономики труда

Начальникам комплексов/цехов

Начальникам отделов

СЛУЖЕБНАЯ ЗАПИСКА

№ Ж.16/02.94
18.10.2011г.

*Всем ст. мастерам проверить
ознакомление, акты,
подписи
П.Ч. никто не обменял*

С новым графиком работы работодатель обязан ознакомить работников не позднее чем за один месяц до введения его в действие (ст.103 ТК РФ)*, но работники Корпорации иногда отказываются от ознакомления с приказом, графиком сменности. В таком случае, отказ от ознакомления необходимо оформлять письменным документом – Актом («АКТ об отказе от ознакомления с приказом» прилагается). *Ст.103 ТК РФ применяется в случае, если у работников и ранее был сменный режим работы.

Действия работодателя по ознакомлению с приказом об изменении графика сменности:

1. Начальник участка или сменный мастер знакомят подчиненных работников с приказом. Работник пишет «Ознакомлен», ставит дату, свою подпись, фамилию и инициалы.

2. В случае отказа работника составляется Акт об отказе от ознакомления с приказом. Акт составляют специалист БТиЗ, мастер участка и зам.начальника цеха.

3. Работник предупреждается (хотя бы устно), что в случае невыполнения приказа на него может быть наложено дисциплинарное взыскание, вплоть до увольнения по ст. 81. ч.1 ТК РФ, потому что отказ исполнять приказ работодателя есть грубое нарушение трудовой дисциплины.

4. Если работник не выполняет приказ Отдел управления персоналом ВСМПО (отдел № 11), с учетом составленного Акта об отказе от ознакомления с приказом, по запросу цеха оформляет документы о привлечении к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения за нарушение трудовых обязанностей.

Примечание:

Существуют особенности оформления в случае, если введение графика влечет перевод или существенные изменения условий труда.

Начальник управления экономики труда

И.В.Хасангатина

СОГЛАСОВАНО:

Зам. директора по правовым вопросам

Ю.В.Послухмянцева

ОАО «Корпорация ВСПО-АВИСМА»
(наименование организации)

А К Т

« » 201_ г. № _____

Цех № _____
(место составления документа)

Об отказе от ознакомления с приказом

Мы, _____

_____ (должности) _____ (фамилии и инициалы)

удостоверяем, что в нашем присутствии _____ (должность)
_____ (фамилия и инициалы)

предложил _____ (должность (профессия) работника, наименование структурного подразделения)
_____ (фамилия, имя, отчество работника)

ознакомиться с приказом о _____ (краткое содержание приказа)

от « » 201_ г. № _____

Работник _____ с приказом ознакомился, от подписи отказался.
(фамилия и инициалы) от ознакомления с приказом отказался.
(ненужное зачеркнуть)

Подписи:

_____ (должность)	_____ (подпись)	_____ (расшифровка подписи)
_____ (должность)	_____ (подпись)	_____ (расшифровка подписи)
_____ (должность)	_____ (подпись)	_____ (расшифровка подписи)

Дирекция по правовым вопросам

Договорно - правовой отдел (отдел № 14)

Служебная записка

16 апреля 2010 г. № 14-1-2/46

Начальнику прокатного комплекса
Калентьеву О.Б.



На Вашу СЗ №16/633 от 25.03.2010 сообщая:

1. Постановлением Правительства Российской Федерации от 20.11.2008 N 870 "Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда" работникам по результатам аттестации рабочих мест установлены компенсации:

1. сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю;
2. ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней;
3. повышение оплаты труда - не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада).

Частью второй ст. 94 Трудового Кодекса для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда установлена максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) - не более 8 часов.

Коллективным договором может быть предусмотрено увеличение указанной продолжительности ежедневной работы (смены), при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени (36 часов в неделю - часть первая статьи 92 Трудового Кодекса) и гигиенических нормативов условий труда, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Однако если в связи со спецификой деятельности организации невозможно соблюсти установленную для данной категории работников ежедневную или еженедельную продолжительность рабочего времени, то во избежание нарушений трудового законодательства допускается введение суммированного учета рабочего времени (ст. 104 ТК РФ). Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего распорядка, с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал, другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов.

На основании изложенного, согласно представленным документам считаю, что применение графика сменности №8 для работников, занятых на работах с вредными условиями труда в цехе №16, не нарушает действующего законодательства.

2. Оснований для пересмотра действующих графиков сменности Трудовой Кодекс не содержит.

Введение сменной работы является правом работодателя, который обязан при введении соблюдения положения статей 92, 94, 104 Трудового Кодекса, а так же порядок, предусмотренный ст. 103 Трудового Кодекса.

3. Принципы, законность выбора и установления графика сменности не предусмотрены законодателем.

Начальник договорно-правового отдела



И. В. Колпакова

Исп. Рудакова Л.В.
(3424) 29 34 95

☎ (34345) 6-26-96 Начальник отдела; (3424) 29-31-20 Зам. начальника отдела
(34345) 6-26-96 Ведущий юрисконсульт по договорной работе, юрисконсульты
(3424) 29-34-95 Ведущие юрисконсульты по договорной работе, по общим вопросам;