



Искусство  
требует жертв

стр. 2

Вниманию трудящихся и  
работодателей – поправки  
к Закону о труде

стр. 2–3

Осторожно!  
Высокое  
напряжение



стр. 4

# Газета

В единстве – сила!



Издание  
Союза  
свободных  
профсоюзов  
Латвии

# ТРУДЯЩИХСЯ

Трудовые отношения и безопасность труда

№ 6 2010

## Стабильность можно сохранить и в пору перемен

Фото – Вааде Калнина / А.Е.



Вместе  
мы – сила!

**Петерис КРИГЕРС,**  
председатель ССПЛ (LBAS)

20 лет прошло со дня учредительного съезда Союза свободных профсоюзов Латвии в конце мая 1990 года. Тогда профсоюзы собрались вместе, чтобы договориться, подтвердить свою силу и стать еще сильнее. Сейчас, глядя на LBAS как на организацию с двадцатилетней историей, приятно осознавать, что удалось сохранить это единство, что у наших профсоюзов один национальный центр, способный функционировать как полноправный и уважаемый социальный партнер в деловом сотрудничестве как с Латвийской конфедерацией работодателей, так и с правительством.

Профсоюзы сумели сохранить и очень удачную модель интеграции. С гордостью можем сказать, что мы «дети разных народов». Вместе работаем, отдыхаем, учимся и боремся! Боремся за права и интересы – свои и наших коллег, товарищей по работе.

Мы создали хорошую модель социального диалога на национальном, отраслевом, и региональном уровнях. Это и есть наша сила.

В последние годы именно профсоюзы были инициаторами масштабных общественных акций с привлечением большого числа единомышленников. Очень важным было инициированное профсоюзами народное голосование по закону «Поправки к Конституции Латвийской Республики». В этом референдуме приняло участие более 629 тысяч граждан, имеющих право голоса, из которых почти 609 тысяч поддержали предложение о включении в 78-ю и 79-ю статьи Конституции условия, чтобы не менее одной десятой части избирателей имела право на роспуск Сейма. Правда, чтобы изменить Конституцию, на голосование должно было прийти не менее половины граждан, имеющих право голоса, то есть – 757 тысяч человек. Узнав результаты референдума, многие осознали, как важно участвовать и высказать свое мнение, а не стоять в стороне и ждать, что скажут и сделают другие. Ведь тех, кто стоит в стороне, не видят, не слышат, не слушают. Таким образом профсоюзы в Латвии формируют активное гражданское общество.

И самим профсоюзам следует расти и совершенствоваться, привлекая новых членов и генерируя новые идеи. Каждый может выбирать – оценивать профсоюзы со стороны или самому включиться в их работу, осознавая, что сами их формируем, сами работаем на благо себе, и нам следует беречь свой профсоюз. Если сами делать не будем, у нас не будет ничего. Наша сила в заинтересованности, единстве и действии каждого в отдельности и всех вместе ●



АО «Latvijas Finieris» в оценке предприятий по «Индексу долгосрочного развития» попало в двадцатку лучших – это отражает и экономический потенциал предприятия и благоприятную среду для его работников.

Фото – Янис Старик

**Илма РУГАЯ**

**Ч**ем сложнее трудности, которые удается преодолеть, тем приятнее узнавать по-настоящему хорошие новости – они вдохновляют и повышают самосознание. На сей раз это относится к деревообрабатывающему предприятию «Latvijas Finieris», капитал которого на 100 % местный.

Многие из нас с улыбкой открывают ту страницу семейного альбома, на которой вклеено фото с маленьким мальчиком или девочкой, сидящими на лошади-качалке, ведь с этой наивной игрушкой связаны приятные детские воспоминания. Но не многие знают, что опыт и результаты тестов «Latvijas Finieris», полученные при изготовлении деталей высочайшей точности для спортивной экипировки, пригодились и для санок нашего саночника Мартиньша Рубениса – береза, это та часть «слоеного пирога» дна санок, которая гасит вибрацию.

В 2009 году «Latvijas Finieris» получило награду «Чемпион экспорта». Сейчас предприятие экс-

портирует примерно 95 % своей продукции. Главным образом, уникальную фанеру из березы, которая отправляется в более чем 40 стран мира, в основном в Европу. Самый дальний пункт назначения – Новая Зеландия. Фанеру из березы используют и в строительстве, и машиностроении – в производстве прицепов и прототипов автомашин. Ее используют и в кораблестроении, например, судостроители Кореи закупают ее для газозовов.

В прошлом году оборот «Latvijas Finieris» упал на 37,4 %. Но все признаки указывают на то, что в этом году потери удастся восполнить. Председатель правления и генеральный директор предприятия Улдис БИКИС поясняет, что в предыдущие пару лет пришлось провести нечто вроде принудительного отступления, но теперь дела пошли на лад.

В этом году «Latvijas Finieris» уже вернулся к прежним объемам производства, частично восстановив сокращенные и создав новые рабочие места. Предприятие старается по возможности приглашать обратно тех работников, которых год-полтора назад пришлось уволить из-за снижения объемов производства. В целом в этом году планируется принять на

работу более 200 человек. Улдис Бикис добавляет, что, конечно, не все бывшие работники вернуться, ведь часть из них уже успели за это время найти себе новую работу. Но многие будут очень рады возможности вернуться. В этом уверена и председатель профсоюза предприятия **Мирдза БОНДАРЕ**, которая на «Latvijas Finieris» работает уже более 40 лет, а профсоюзом, в котором сейчас почти 1600 членов, руководит с 1993 года.

– После вступления Латвии в ЕС и выравнивания себестоимости продукции в более обширном регионе, нашему предприятию пришлось отказаться от производства отдельных видов продукции. Главной ошибкой, усилившей кризис, было и то, что зарплаты работников повышались быстрее, чем эффективность труда. Поэтому, думая о будущем, мы вкладывали в предприятие большие инвестиции. Благодаря модернизации изменилась и роль многих работников в процессе производства. Но в целом в этом процессе количество рабочих мест уменьшилось, поэтому мы были вынуждены прервать трудовые отношения с частью работников. Проблемы, возникшие у «Latvijas Finieris» в результате кризиса, были поделены поровну между всеми структурными отделами, чтобы никто не пострадал больше других. Когда другие об этом только начали говорить, мы уже в 2008 году были готовы действовать, так как вовремя обратили внимание на предпосылки кризиса. Это был наш козырь, – рассказывает У. Бикис.

**В коллективном договоре есть один очень важный принцип – работники готовы учиться и меняться**

Продолжение на стр. 4 ►



ФОТО — АЖЕНА СВУИТЕ/ИЗ АРХИВА ДАУГАВПИЛСКОГО ТЕАТРА

Профсоюзной организацией Даугавпилсского театра руководит Кристине Вейнштейна. На снимке — Кристине (вторая справа) в роли Майи в спектакле «И занавес открывается».

## Только успевай делать!

**И**скусство требует жертв. Но мы все чаще встречаемся с ситуацией, когда роль жертвы предлагают искусству, — говорит председатель Федерации профсоюзов работников культуры Латвии (LKDAF) Алдис МИСЕВИЧС.

— В прошлом году начались разговоры о том, что в Даугавпилсе — втором по величине городе Латвии — театр не нужен, ведь там в последнее время ничего выдающегося не показали, награды “Spēlmaņu nakts” не получали... А то, что два года театр был на ремонте, актеры и зрители ждут встречи, а в здании театра только что вложены и государственные и муниципальные деньги, это будто забыли. Руку помощи Даугавпилсскому театру готовы были протянуть даже братья по цеху из России. Мы, как отраслевой профсоюз, встали на защиту интересов театра и в Министерстве культуры, и в самоуправлении Даугавпилса, ведь его ликвидация стала бы большой потерей. Приятно осознавать, что театру дана возможность работать. Особая ценность Даугавпилсского театра — это две его труппы — латышская и русская. Театр приглашают на гастроли, налажено хорошее сотрудничество со многими Российскими театрами. Кажется, именно это заставило

финансирования уже были вынуждены уйти с работы, оставшихся загрузили дополнительными обязанностями. Например, число работников архивов сокращено примерно наполовину, а работы меньше не стало.

Юриконсульт LKDAF Майя ПАСТАРЕ считает важным достижением отраслевого профсоюза то, чего удалось добиться Латвийскому радио:

— Из-за недостатка средств в один заход планировалось уволить 100 работников. Но почти все работники Латвийского радио являются членами профсоюза, а значит, они находятся в нашей особой «зоне защиты». Примерно неделю мы работали с юристами администрации Латвийского радио, анализируя и оценивая конкретную ситуацию каждого сотрудника. В конце концов большинство из тех, кто значился в списке на увольнение — более 70 человек — сохранили свою работу. Тогда с радио ушли только 26 работников, большая часть которых — пенсионеры. Это наше большое достижение, которое доказывает силу профсоюзов.

Алдис Мисевичс доволен тем, что даже там, где происходит реорганизация, и коллектив разобщен, большинство людей все же сохраняет свое членство в профсоюзе. И все удается легче и лучше, если люди обращаются

в профсоюз, когда проблема еще только назревает, ведь в этом случае можно успеть прийти на помощь.

Со сменой законодательства LKDAF со своей стороны особо следит за теми переменами, которые могут затронуть работников культуры.

— Как отраслевой профсоюз, мы уже высказали свое мнение об идее объединения Министерства культуры и Министерства образования и науки — мы не согласны и выступаем против того, чтобы культура в этой огромной машине осталась в меньшинстве и в результате, скорее всего, была бы задвинута в сторону. Мне режет слух выражение — «это политическое решение», значит, следует понимать, что оно не обсуждается. И нередко эти политические решения оказываются неумными и недальновидными. Но мы с этим мириться не можем и в октябре прошлого года мы призвали коллег из других стран Европы поддержать нашу борьбу за бюджетное финансирование культуры. И мы эту поддержку солидарности получили. ●

**С 25 марта 2010 года действует новая редакция Закона о труде (DL). В нее внесены самые объемные изменения с момента вступления закона в силу 1 июня 2002 года. Этими поправками уточнены и дополнены несколько статей закона, чтобы и работающие и работодатели могли лучше реализовать свои права и выполнять свои обязанности. Одновременно снижена возможность для нечестных действий и свободной интерпретации норм закона. В таблице обобщены важнейшие изменения закона. С полным текстом Закона о труде можно ознакомиться на портале [www.likumi.lv](http://www.likumi.lv).**

### Себе на заметку!

- Трудовой договор следует заключать в письменной форме до начала работы. В противном случае можно считать, что работник трудоустроен уже три месяца. (DL 40-я, 41-я ст.) Кроме того, до начала работы работодатель должен зарегистрировать работника в Службе госдоходов.
- Выплатив зарплату, работодатель должен выдать расчет оплаты труда, в котором указан не только размер выплаченной работнику суммы, удержанные налоги и проведенные выплаты обязательного социального страхования, но и отработанные часы, в том числе — сверхурочные, а также часы, отработанные в ночное время и праздничные дни. (DL, 71-я ст.)
- Работник, выполняющий работу, связанную с особым риском, должен получать доплату. (DL, 66-я ст.)

### Выгодно для работника

- Упрощенное заключение коллективного договора — гарантия более упорядоченной трудовой среды. (DL, 8-я, 18-я, 22-я ст.)
- На время работы в Европе работодатель должен обеспечить условия, соответствующие законодательству конкретной страны. (DL, 14-я ст.)
- Продлены сроки защиты своих прав. (DL, 34-я, 60-я, 95-я, 123-я ст.)
- Уточнено регулирование рабочего времени, порядок учета и оплаты. (DL, 53-я, 64-я, 71-я, 74-я, 98-я, 129-я, 133-я, 134-я, 136-я, 137-я, 140-я ст.)
- Льготы для родителей, воспитывающих ребенка-инвалида — возрастное ограничение продлено с 16 до 18 лет. (DL, 108-я ст.)

### Выгодно для работодателя

- Можно уволить тех, кто долго болеет. (DL, 101-я ст.)
- Закон не имеет обратной силы. Срок болезни работников считается с 25.03.2010. Например, если работник болеет с 01.02.2010, период до 25.03.2010 не может быть включен в период болезни, из-за которой может быть расторгнут трудовой договор.
- Продлен срок расторжения трудового договора. (DL, 101-я ст.)
- Облегчена процедура коллективного увольнения. (DL, 106-я, 107-я ст.)
- Учебный отпуск оплачивать не обязательно. (DL, 157-я ст.)

# Поправки

Прежняя редакция Закона о труде	Важные изменения Закона о труде с 25.03.2010.
<b>Статья 8. Право на объединение в организации</b>	
(1) Работники, а также работодатели имеют право на свободное, без какой-либо прямой или косвенной дискриминации в связи с каким-либо из обстоятельств, упомянутых во второй части 7-й статьи настоящего закона, объединение в организации и вступление в них для защиты своих социальных, экономических и профессиональных прав и интересов и использование возможностей, которые дают эти организации.	(1) Работники, а также работодатели имеют право на свободное, без какой-либо прямой или косвенной дискриминации в связи с каким-либо из обстоятельств, упомянутых во второй части 7-й статьи настоящего закона, объединение в организации и вступление в них для защиты своих социальных, экономических и профессиональных прав и интересов и использование возможностей, которые дают эти организации.
<b>Статья 14. Направление работника</b>	
(4) Работодатель, который направляет работника на работу в Латвии, обязан перед направлением работника информировать в письменном виде Государственную пограничную службу и Государственную инспекцию по труду об этом направляемом работнике, указав: <ol style="list-style-type: none"> <li>1) фамилию и имя работника;</li> <li>2) время начала работы;</li> <li>3) планируемый срок трудоустройства;</li> <li>4) место проведения работ;</li> <li>5) представителя работодателя в Латвии;</li> </ol> (5) Условия этой статьи не относятся к экипажам судов предприятий торгового флота.	(4) Работодатель, который направляет работника на работу в Латвии, обязан перед направлением работника информировать в письменном виде Государственную пограничную службу и Государственную инспекцию по труду об этом направляемом работнике, указав: <ol style="list-style-type: none"> <li>1) фамилию и имя работника;</li> <li>2) время начала работы;</li> <li>3) планируемый срок трудоустройства;</li> <li>4) место проведения работ (если для проведения работ не предусмотрено какое-то определенное рабочее место, указать, что работника могут трудоустроить в разных местах);</li> <li>5) представителя работодателя в Латвии, который уполномочен представлять работодателя в государственных учреждениях и суде Латвии;</li> <li>6) лицо, в пользу которого производится работа (получателя услуги);</li> <li>7) подтверждение о том, что направленный работник, который является гражданином третьей страны, работает у работодателя на законных основаниях в стране-участнице Европейского Союза, стране Европейской экономической зоны или Швейцарской Конфедерации.</li> </ol> (5) Работодатель, который направляет работника на работу в другую страну-участницу Европейского Союза, страну Европейской экономической зоны или Швейцарскую Конфедерацию, независимо от применяемого к трудовому договору и трудовым правоотношениям закона, обязан обеспечить этому направляемому работнику выполнение условий трудоустройства и условий труда согласно третьей части этой статьи в соответствии с нормативными актами соответствующей страны, регулирующими направление работника.                     (6) Условия этой статьи не относятся к экипажам судов предприятий торгового флота.
<b>Статья 18. Стороны коллективного трудового договора</b>	
(4) Если члены организации работодателей или объединения организаций работодателей в какой-либо отрасли осуществляют занятость более 50 процентов работников, генеральное соглашение, заключенное между организацией работодателей и профессиональным союзом работников или объединением (союзом) профессиональных союзов работников, является обязательным для всех работодателей соответствующей отрасли и распространяется на всех работников, занятость которых осуществляется этими работодателями. (...)	(4) Если члены организации работодателей или объединения организаций работодателей в какой-либо отрасли осуществляют занятость более 50 процентов работников или оборот их товаров или объем услуг превышает 60 процентов от отраслевого оборота товаров или объема услуг, генеральное соглашение, заключенное между организацией работодателей и профессиональным союзом работников или объединением (союзом) профессиональных союзов работников, является обязательным для всех работодателей соответствующей отрасли и распространяется на всех работников, занятость которых осуществляется этими работодателями. (...)
<b>Статья 22. Утверждение коллективного трудового договора</b>	
(1) Для действия заключенного на предприятии коллективного трудового договора необходимо его утверждение на общем собрании (конференции) работников.	(1) Для действия заключенного на предприятии коллективного трудового договора необходимо его утверждение на общем собрании (конференции) работников, за исключением тех коллективных договоров, которые заключены между работодателем и профсоюзом работников, в котором состоят не менее 50 процентов работников предприятия.
<b>Статья 29. Запрет на различное отношение</b>	
(5) Прямая дискриминация существует, если в сопоставимой ситуации отношение к лицу в связи с его принадлежностью к определенному полу является менее благоприятным, чем в отношении другого лица.	(5) Прямая дискриминация существует, если в сопоставимой ситуации отношение к лицу в связи с его принадлежностью к определенному полу является, являлось или может являться менее благоприятным, чем в отношении другого лица. Менее благоприятное отношение из-за присуждения отпуска по беременности или родам, или отпуска отцу ребенка, считается прямой дискриминацией в зависимости от пола человека.
<b>Статья 32. Объявление о работе</b>	
(1) Объявление о работе (...) не может распространяться только на мужчин или только на женщин (...). (2) В объявлении о работе запрещается указывать возрастные ограничения (...).	Дополнено третьей частью: (3) В объявлении о работе указывается имя и фамилия работодателя — физического лица — или фирма юридического лица, или фирма предприятия по отбору персонала, которая по поручению работодателя оценивает соответствие претендентов и проводит отбор.
<b>Статья 34. Нарушение запрета на различное отношение при оформлении трудовых правовых отношений</b>	
(1) Если при оформлении трудовых правовых отношений работодатель нарушил запрет на различное отношение, претендент имеет право предъявить иск в суд в течение трех месяцев со дня получения отказа работодателем от оформления с ним трудовых правовых отношений.	(1) Если при оформлении трудовых правовых отношений работодатель нарушил запрет на различное отношение, претендент имеет право предъявить иск в суд в течение трех месяцев со дня получения отказа работодателем от оформления с ним трудовых правовых отношений.
<b>Статья 40. Форма трудового договора</b>	
(1) Трудовой договор заключается в письменной форме.	(1) Трудовой договор заключается в письменной форме до начала работы.
<b>Статья 41. Последствия несоблюдения письменной формы</b>	
(1) В случае несоблюдения при заключении трудового договора его письменной формы, работник имеет право требовать изложения трудового договора в письменной форме. (...) (2) Если работник и работодатель или, по меньшей мере, одна из сторон начали выполнение договорных обязательств, не соответствующих письменной форме трудовой договор имеет такие же правовые последствия, как и изложенный в письменной форме трудовой договор.	Дополнено третьей частью: (3) Если работодатель не обеспечивает заключение трудового договора в письменной форме и работник не может доказать продолжительность существования других трудовых правовых отношений, определенное рабочее время и оплату труда, считается, что работник трудоустроен уже три месяца и ему определено нормальное рабочее время и минимальная заработная плата.
<b>Статья 44. Трудовой договор на определенный срок</b>	
(1) Трудовой договор на определенный срок может быть заключен с целью выполнения определенной кратковременной работы под которой подразумевается: 1) работа сезонного характера; (...)	Первая часть дополнена 8 пунктом: (1) Трудовой договор на определенный срок может быть заключен с целью выполнения определенной кратковременной работы под которой подразумевается: (...) 8) работа учащегося в профессиональном или академическом учебном заведении, если она связана с подготовкой к деятельности в определенной профессии или направлении учебы.

# Иск к Закону о труде

Прежняя редакция Закона о труде	Важные изменения Закона о труде с 25.03.2010.
<b>Статья 53. Место выполнения</b> (4) Для работника, направленного в командировку, на ее срок сохраняется рабочее место (должность).	(4) Для работника, направленного в командировку <b>или служебную поездку</b> , на ее срок сохраняется рабочее место (должность) <b>и оплата труда. Если работнику определена аккордная заработная плата, ему выплачивают средний заработок.</b>
<b>Статья 60. Равная оплата труда</b> (3) Работник может предъявить предусмотренный второй частью настоящей статьи иск в суд в течение <b>одного месяца</b> со дня, когда ему стало известно или должно было стать известно о нарушении положений первой части настоящей статьи.	(3) Работник может предъявить предусмотренный второй частью настоящей статьи иск в суд в течение <b>трех месяцев</b> со дня, когда ему стало известно или должно было стать известно о нарушении положений первой части настоящей статьи.
<b>Статья 64. Справка об оплате труда и внесении обязательных взносов государственного социального страхования</b> Работодатель по требованию работника в течение пяти рабочих дней выдает этому работнику справку об оплате его труда и внесении обязательных взносов государственного социального страхования.	<b>Статья 64. Справка об оплате труда, внесении обязательных взносов государственного социального страхования и трудовых отношениях</b> Работодатель по <b>письменному</b> требованию работника в течение пяти рабочих дней выдает этому работнику справку об оплате его труда, внесении обязательных взносов государственного социального страхования, <b>продолжительности трудовых правоотношений и профессии.</b>
<b>Статья 66. Доплата за работу в особых условиях</b> (1) Для работника, выполняющего работу в <b>особых условиях</b> , связанных с повышенным риском для его безопасности или здоровья, <b>может быть установлена доплата.</b> (2) Размер доплаты определяется в коллективном трудовом договоре или трудовом договоре.	<b>Статья 66. Доплата за работу, связанную с особым риском</b> (1) Для работника, выполняющего работу, связанную с особым риском (работу, которая в соответствии с оценкой рисков трудовой среды, связана с повышенной психологической или физической нагрузкой, или повышенным риском для безопасности и здоровья работника, который невозможно устранить или снизить до допустимого уровня при помощи других мероприятий по защите труда) <b>устанавливается доплата.</b> (2) Размер доплаты определяется в коллективном трудовом договоре, <b>условиях порядка работы</b> , трудовом договоре <b>или распоряжением работодателя.</b>
<b>Статья 71. Расчёт оплаты труда</b> При выплате заработной платы работодатель выдает подготовленный в письменной форме расчет оплаты труда. По требованию работника работодатель обязан разъяснить этот расчет.	При выплате заработной платы работодатель выдает подготовленный в письменной форме расчет оплаты труда, <b>в котором указана выплаченная заработная плата, удержанные налоги и проведенные обязательные выплаты государственного социального страхования, а также отработанные часы, в том числе сверхурочные и часы, отработанные в праздничные дни.</b>
<b>Статья 74. Возмещение в случаях невыполнения работником работы по уважительным причинам</b> (6) Работнику, который сдает кровь в лечебном учреждении, после каждого такого дня полагается день отдыха с выплатой определенного в третьей части этой статьи вознаграждения. <b>По заявлению работника этот день присоединяют к ежегодному оплачиваемому отпуску.</b>	(6) Работнику, который сдает кровь в лечебном учреждении, после каждого такого дня полагается день отдыха с выплатой определенного в третьей части этой статьи вознаграждения. <b>По соглашению работника и работодателя этот день отдыха может быть предоставлен в другое время.</b>
<b>Статья 95. Нарушение запрета на различное отношение при определении условий труда, профессионального обучения либо повышения квалификации или при повышении в должности</b> (2) Если работодатель при определении условий труда, профессионального обучения либо повышения квалификации или при повышении в должности нарушил запрет на различное отношение, работник имеет право предъявить в суд иск в течение <b>одного месяца</b> со дня, когда ему стало известно или должно было стать известно о нарушении запрета на различное отношение.	(2) Если работодатель при определении условий труда, профессионального обучения либо повышения квалификации или при повышении в должности нарушил запрет на различное отношение, работник имеет право предъявить в суд иск в течение <b>трех месяцев</b> со дня, когда ему стало известно или должно было стать известно о нарушении запрета на различное отношение.
<b>Статья 98. Расторжение трудового договора в связи с предложенными в нем изменениями</b> (2) Если при продолжении трудовых отношений в соответствии с предложенными работодателем изменениями трудового договора уменьшается <b>средний заработок</b> работника, работодатель обязан выплачивать работнику прежний <b>средний заработок</b> в течение одного месяца со дня изменения трудового договора.	(2) Если при продолжении трудовых отношений в соответствии с предложенными работодателем изменениями трудового договора уменьшается <b>заработная плата</b> работника, работодатель обязан выплачивать работнику <b>определенную ранее заработную плату, а если работнику определена аккордная заработная плата, – средний заработок</b> в течение одного месяца со дня изменения трудового договора.
<b>Статья 101. Расторжение договора работодателем</b> (1) Работодатель имеет право в письменной форме сообщить о расторжении трудового договора исключительно на основании обстоятельств, связанных с поведением работника, его способностями или осуществлением на предприятии хозяйственных, организационных, технологических мероприятий или мероприятий подобного характера, в следующих случаях: (...) (3) Работодатель может расторгнуть трудовой договор на основании положений пунктов 1, 2, 3, 4 или 5 первой части настоящей статьи не позднее, чем в течение месяца со дня обнаружения нарушения, не считая периода временной нетрудоспособности работника или времени его нахождения в отпуске или невыполнения им работы по другим уважительным причинам, но не позднее чем в течение <b>шести месяцев</b> со дня совершения нарушения.	<i>Первая часть дополнена 11 пунктом:</i> (1) (...) <b>11) работник из-за временной нетрудоспособности не работает более шести месяцев, если нетрудоспособность непрерывна, или длится год в трехлетний период, если нетрудоспособность повторяется с перерывами, в этот период, за исключением отпуска по беременности и родам, а также время нетрудоспособности, если причина нетрудоспособности – несчастный случай на работе или профессиональное заболевание.</b> (3) Работодатель может расторгнуть трудовой договор на основании положений пунктов 1, 2, 3, 4 или 5 первой части настоящей статьи не позднее, чем в течение месяца со дня обнаружения нарушения, не считая периода временной нетрудоспособности работника или времени его нахождения в отпуске или невыполнения им работы по другим уважительным причинам, но не позднее чем в течение <b>12 месяцев</b> со дня совершения нарушения.
<b>Статья 103. Срок расторжения договора работодателем</b> (1) Если коллективным трудовым договором или трудовым договором не установлен более длительный срок расторжения договора, работодатель при расторжении трудового договора должен соблюдать следующие сроки: (...) 2) 10 дней – если расторжение трудового договора происходит в случаях, установленных пунктами 1, 3, 5 или 7 первой части 101-й статьи настоящего закона; (...) (2) По требованию работника в срок расторжения договора не засчитывается период временной нетрудоспособности.	(1) Если коллективным трудовым договором или трудовым договором не установлен более длительный срок расторжения договора, работодатель при расторжении трудового договора должен соблюдать следующие сроки: (...) 2) 10 дней – если расторжение трудового договора происходит в случаях, установленных пунктами 1, 3, 5, 7 или <b>11</b> первой части 101-й статьи настоящего закона; (...) (2) По требованию работника в срок расторжения договора не засчитывается период временной нетрудоспособности, <b>за исключением случая, упомянутого в 11-м пункте первой части 101-й статьи настоящего закона.</b>
<b>Статья 106. Информирование и проведение консультаций при коллективном увольнении</b> (4) Работодатель, планирующий осуществить коллективное увольнение, не позднее, чем за <b>60 дней</b> сообщает об этом в письменной форме в Государственное агентство занятости и самоуправления, (...)	(4) Работодатель, планирующий осуществить коллективное увольнение, не позднее, чем за <b>45 дней</b> сообщает об этом в письменной форме в Государственное агентство занятости и самоуправления, (...)

Прежняя редакция Закона о труде	Важные изменения Закона о труде с 25.03.2010.
<b>Статья 107. Начало коллективного увольнения</b> (1) Работодатель может начать коллективное увольнение не ранее чем через <b>60 дней</b> после подачи сообщения в Государственное агентство занятости, если работодатель и представители работников не договорились о более позднем сроке начала коллективного увольнения. (2) В исключительных случаях Государственное агентство занятости может продлить установленный первой частью настоящей статьи срок до <b>75 дней</b> . (...)	(1) Работодатель может начать коллективное увольнение не ранее чем через <b>45 дней</b> после подачи сообщения в Государственное агентство занятости, если работодатель и представителями работников не договорились о более позднем сроке начала коллективного увольнения. (2) В исключительных случаях Государственное агентство занятости может продлить установленный первой частью настоящей статьи срок до <b>60 дней</b> . (...)
<b>Статья 108. Преимущество продолжения трудовых отношений в случае уменьшения численности работников</b> (2) Если результаты работы и квалификация существенно не отличаются, преимуществом остаются на работе обладают те работники: (...) 3) которые воспитывают ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до <b>16 лет</b> ; (...)	(2) Если результаты работы и квалификация существенно не отличаются, преимуществом остаются на работе обладают те работники: (...) 3) которые воспитывают ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до <b>18 лет</b> ; (...)
<b>Статья 109. Запреты и ограничения на расторжение договора работодателем</b> (3) Работодатель не имеет права расторгать трудовой договор в период временной нетрудоспособности работника, а также в период нахождения работника в отпуске или невыполнения им работы по другим уважительным причинам.	(3) Работодатель не имеет права расторгать трудовой договор в период временной нетрудоспособности работника, <b>а также в период нахождения работника в отпуске или невыполнения им работы по другим уважительным причинам.</b> <b>Упомянутые ограничения не относятся к оговоренному в 10-м пункте первой части 101-й статьи данного закона (если ликвидируется работодатель – Ред.).</b> <i>Дополнено четвертой частью:</i> <b>(4) Работодатель не имеет права расторгать трудовой договор с работником в случае, оговоренном в 11-м пункте первой части 101-й статьи данного закона, до восстановления трудоспособности или определения инвалидности, если причина нетрудоспособности – несчастный случай на работе или профессиональное заболевание.</b>
<b>Статья 123. Возобновление просроченного искового срока</b> (3) Заявление о возобновлении просроченного искового срока подается не позднее чем в течение двух недель со дня утраты основания просрочки искового срока. Такое заявление не может быть подано, если после истечения просроченного искового срока <b>прошло более шести месяцев.</b>	(3) Заявление о возобновлении просроченного искового срока подается не позднее чем в течение двух недель со дня утраты основания просрочки искового срока. Такое заявление не может быть подано, если после истечения просроченного искового срока <b>прошло более одного года.</b>
<b>Статья 129. Справка о работе</b> (1) Работодатель обязан <b>по требованию</b> работника или по требованию государственной структуры или структуры самоуправления для выполнения ее законных функций <b>выдать письменную справку</b> о продолжительности трудовых правоотношений работодателя и работника, выполняемой работником работе, удержанных у него налогов и внесении за него обязательных взносов государственного социального страхования.	(1) Работодатель обязан <b>по требованию в письменной форме</b> работника или государственной структуры или структуры самоуправления для выполнения ее законных функций <b>в течение трех рабочих дней выдать письменную справку</b> о продолжительности трудовых правоотношений работодателя и работника, выполняемой работником работе, <b>среднем дневном и месячном доходе</b> , удержанных у него налогов и внесении за него обязательных взносов государственного социального страхования <b>и основании для прекращения трудовых правоотношений.</b>
<b>Статья 133. Продолжительность рабочей недели</b>	<i>Дополнено четвертой и пятой частями:</i> <b>(4) Если в рамках одной недели один рабочий день выпадает между праздничным днем и недельным временем отдыха, работодатель этот день может сделать выходным и перенести его на субботу на той же неделе или на другой неделе в рамках того же месяца. Для работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета, у которых определена пятидневная рабочая неделя с понедельника по пятницу, Кабинет министров издает распоряжение о переносе рабочего дня за следующий год не позже 1 июля текущего года.</b> <b>(5) Если работник из-за своих религиозных убеждений или других обоснованных причин не может явиться на работу в перенесенный рабочий день, этот день считается днем ежегодного отпуска работника или, по соглашению с работодателем, он отработывается в другое время.</b>
<b>Статья 134. Неполное рабочее время</b>	<i>Дополнено седьмой частью:</i> <b>(7) Если у работника установлено неполное рабочее время, его работа сверх этого рабочего времени допустима на основании письменного соглашения между работодателем и работником.</b>
<b>Статья 136. Сверхурочная работа</b>	<i>Дополнено восьмой частью:</i> <b>(8) Если работодатель определяет один рабочий день, выпавший между праздниками и недельным временем отдыха, как выходной и переносит его на субботу на той же неделе или на другой неделе в рамках того же месяца, в случае переноса рабочего дня упомянутая работа не считается сверхурочной работой.</b>
<b>Статья 137. Учет рабочего времени</b> (1) Работодатель обязан вести точный учет отработанных каждым работником часов в целом, а также <b>отдельно сверхурочных часов</b> , в том числе часов, отработанных в ночное время, во время ежедневного отдыха и в праздничный день.	(1) Работодатель обязан вести точный учет отработанных каждым работником <b>часов в целом, а также отдельно сверхурочных часов</b> , в том числе часов, отработанных в ночное время, во время ежедневного отдыха и в праздничный день.
<b>Статья 140. Суммированное рабочее время</b> (1) Если по характеру работы невозможно соблюдение установленной для соответствующей категории работников нормальной продолжительности ежедневного или ежедневного рабочего времени, работодатель после проведения консультаций с представителями работников устанавливает суммированное рабочее время. (2) Суммированное рабочее время <b>не должно превышать 56 часов в неделю или 160 часов в четырехнедельный период</b> , если коллективным трудовым договором или трудовым договором не установлено иначе. (3) Работа, выполненная работником сверх установленного частью второй настоящей статьи времени, считается сверхурочной работой. (4) При установлении суммированного рабочего времени время отдыха <b>предоставляется работнику согласно графику работы.</b>	(1) Если по характеру работы невозможно соблюдение установленной для соответствующей категории работников нормальной продолжительности ежедневного или ежедневного рабочего времени, работодатель после проведения консультаций с представителями работников устанавливает суммированное рабочее время, <b>чтобы время работы в отчетный период не превышало определенного для конкретного работника нормального рабочего времени. Если для работника установлено суммированное рабочее время, работодатель обязан в письменной форме информировать об этом работника, указав срок отчетного периода, а также своевременно ознакомить работника с рабочим графиком.</b> <b>(2) Если в коллективном трудовом договоре или трудовом договоре не определен более продолжительный отчетный период, отчетный период суммированного рабочего времени – один месяц. Работник и работодатель в трудовом договоре могут договориться о продолжительности отчетного периода, но он не должен превышать трех месяцев, а в коллективном договоре – 12 месяцев.</b> (3) В рамках суммированного рабочего времени в любом случае <b>запрещено занимать работника работой дольше 24 часов подряд и 56 часов в неделю.</b> (4) Работа, которую работник выполняет вне установленного в отчетный период нормального рабочего времени, считается сверхурочной. (5) Если определено суммированное рабочее время, время отдыха <b>предоставляется работнику сразу после выполнения работы.</b>
<b>Статья 148. Особые условия организации рабочего времени</b> (1) Положения первой части 131-й статьи, пятой части 136-й статьи, третьей части 138-й статьи, первой части 142-й статьи, первой части 143-й статьи и 145-й статьи настоящего закона при соблюдении принципов безопасности труда и охраны здоровья, а также при обеспечении достаточного отдыха, могут не распространяться на ситуации, когда с соблюдением особенностей соответствующей работы или соответствующего занятия продолжительность рабочего времени не измеряется или предварительно не устанавливается, либо она может определяться самими работниками.	(1) Положения первой части 131-й статьи, пятой части 136-й статьи, третьей части 138-й статьи, первой части 142-й статьи, первой части 143-й статьи и 145-й статьи настоящего закона при соблюдении принципов безопасности труда и охраны здоровья, а также при обеспечении достаточного отдыха, могут не распространяться на ситуации, когда с соблюдением особенностей соответствующей работы или соответствующего занятия продолжительность рабочего времени не измеряется или предварительно не устанавливается самими работниками. <b>В упомянутых случаях не нужно проводить учет рабочего времени.</b>
<b>Статья 152. Срок, предоставляющий право на ежегодный оплачиваемый отпуск</b> (1) В срок, предоставляющий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, засчитывается время фактического осуществления занятости работника у соответствующего работодателя, и время невыполнения работником работы по уважительным причинам, включая: (...) <b>5) упомянутое в 55-й статье данного закона время отпуска (отпуск для отца ребенка, усыновителей или другому лицу – Ред.).</b> (2) В упомянутый в первой части настоящей статьи срок не засчитывается период отпуска по уходу за ребенком.	(1) В срок, предоставляющий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, засчитывается время фактического осуществления занятости работника у соответствующего работодателя, и время невыполнения работником работы по уважительным причинам, включая: (...) <b>5) упомянутое в 55-й статье данного закона время отпуска (отпуск для отца ребенка, усыновителей или другому лицу – Ред.).</b> (2) В упомянутый в первой части настоящей статьи срок не засчитывается период отпуска по уходу за ребенком <b>и период отпуска без сохранения заработной платы на срок более четырех недель в течение одного года.</b>
<b>Статья 157. Учебный отпуск</b> (2) Для сдачи государственного экзамена или разработки и защиты дипломной работы работнику предоставляются учебный отпуск, <b>сроком не менее 20 рабочих дней в год, сохраняя за это время среднюю зарплату.</b> Если для работника установлена аккордная зарплата, учебный отпуск предоставляют, выплачивая среднюю зарплату.	(2) Для сдачи государственного экзамена или разработки и защиты дипломной работы работнику предоставляются учебный отпуск <b>сроком 20 рабочих дней, с сохранением заработной платы или без нее.</b> Если для работника установлена аккордная зарплата, учебный отпуск предоставляют, <b>выплачивая или не выплачивая среднюю зарплату.</b>



ФОТО – ВАЛДА КЕЛНИНЯ / А.Г.И.

**Слева: Председатель ССПА Петерис КРИГЕРС поздравляет председателя правления АО "Latvijas Finieris" Улдиса Бикиса и председателя профсоюза предприятия Мирдзу Бондаре на мероприятии по вручению наград «Индекса долгосрочного развития»**

➤ Окончание. Начало на стр. 1.

Одолеть вызовы кризиса помогло и сотрудничество руководства предприятия с профсоюзом.

В коллективном договоре есть один очень важный принцип – работники готовы учиться, принимать перемены и меняться, видя перспективу развития и для предприятия, и для себя. Все меняется – природа, люди, государство, общество. Если перемены воспринимать позитивно, формируются правильные, прагматичные и взаимосогласованные отношения, без противостояния. На "Latvijas Finieris" присутствует это хорошее сотрудничество между работодателем и работником, когда оба знают, чего ждать от партнера. Если бы мы медлили с необходимыми переменами, потеряли бы и время, и деньги, – оценивает сотрудничество с профсоюзом У. Бикис. М. Бондаре добавляет, что для работников очень важно, чтобы все изменения им разъясняли:

Если у работника возникают какие-либо возражения, мы всегда к ним прислушиваемся. Если надо, вместе идем к руководству. И чем больше говорим, тем больше понимаем друг друга. Намного легче работать, если люди располагают всей необходимой им информацией о планах предприятия.

Когда предприятию пришлось снизить объемы производства и работникам уже не могли больше обеспечить полную нагрузку, тоньше стали кошельки. Но таким образом нам удалось сохранить работу максимальному числу людей, – объясняет У. Бикис, подчеркивая, что работодатель заинтересован в сохранении трудовых отношений с как можно большим

числом работников не столько из экономических соображений, сколько во имя интересов коллектива. Все это оправдывает себя сторицей в момент, когда экономика начинает оживать.

Уже сейчас зарплаты наших работников вернулись к уровню 2008 года. Мы еще не возобновили выплаты премий, сокращены выплаты долгосрочных накоплений. Но мы планируем в ближайшее время восстановить весь социальный пакет и, учитывая уроки кризиса, развивать новые инструменты, выдвинув в качестве приоритета стабильность, чтобы люди чувствовали себя уверенно и комфортно и вместе с предприятием могли формировать свою жизнь, – подчеркивает У. Бикис.

"Latvijas Finieris" заботится и об отдыхе людей – спортивных праздниках, катании на лыжах зимой, о рыбалке и отдыхе у моря летом. Не забыты и более 500 бывших работников предприятия, которые вышли на пенсию.

Развивая технологии производства и инвестируя большие средства в приобретение нового оборудования, "Latvijas Finieris", чтобы не тормозить освоение инвестиций, параллельно готовит своих работников. Предприятие организовало свой учебный центр, где ежегодно больше половины работников проходит один из учебных курсов, чтобы получить дополнительные знания и дополнительную профессию. Вторую профессию имеют 29 % работающих на предприятии, 13 % работников освоили две дополнительные профессии, а 9 % имеют три или более смежные профессии. Это очень важно, ведь постепенно происходит слияние рабочих мест, а значит, нужны разносторонние навыки

# Осторожно! Высокое напряжение

**Электричество – прекрасный союзник. Но только до того момента, пока мы следуем всем требованиям безопасности.**



## Ивета ЛАУДЕ

Государственная инспекция по труду (VDI) в 2009 году зарегистрировала девять серьезных несчастных случаев, которые произошли на рабочем месте и были вызваны прямым контактом с электричеством. В трех случаях пострадавшие погибли. Все трое погибших были профессиональными электриками, работа которых по степени риска сравнима с саперами, о которых говорят, что они ошибаются лишь один раз, – рассказывает старший референт VDI Гунта БИКЕ.

Обобщенная VDI статистика за несколько лет говорит о том, что тяжелые электротравмы на работе происходят либо из-за недостатка опыта, когда человек не осознает в полной мере опасности, либо наоборот, трудовая рутина притупила бдительность, и опытные профессионалы сами более или менее сознательно нарушают технику безопасности.

Приступая к работе, связанной с электричеством, и работникам, которым предстоит ее выполнять, и предприятию, необходимо подтвердить, что знания, необходимые для проведения этих работ, освоены.

Предприятие должно обучать своих работников, чтобы они четко знали те электростановки, с которыми придется работать, досконально изучили процедуру и технику безопасности выполняемой работы, кроме того, им необходимо точно и без отступлений следовать всем предусмотренным правилам.

Для человека характерно надеяться: «Ничего плохого со мной случиться не может». Но это убеждение ни на мгновение не отменяет требования соблюдать все правила безопасности. Независимо от нашего желания несчастные случаи на работе все-таки происходят. Что касается трагических событий прошлого года, когда люди погибли в результате электротравм, то все они произошли из-за нарушения техники безопасности. Так, в одном случае работник не убедился, отключено ли на линии напря-

жение, а в двух других люди брались за работу в трансформаторной подстанции в одиночку, что запрещено – всегда рядом должен быть еще один работник, который при необходимости, например, если коллега нечаянно споткнулся, упал и получил удар током, может прийти на помощь.

Конечно, каждый работник сам несет ответственность за соблюдение правил. Но если из-за их нарушения происходит несчастный случай, ответственность лежит и на руководителе работ.

Если для проведения работ предусмотрено использование определенного защитного оборудования, это требование ни в коем случае нельзя игнорировать, кроме того, используемое оборудование должно быть в надлежащем порядке (перед началом работы это следует проверить). Например, надо использовать изолирующие перчатки, изолирующую обувь, изолирующую каску, изолирующие панели и коврики, изолирующие оболочки и накладки, оборудование по контролю за напряжением и инструменты с изолированными рукоятками. В месте, где проходит работа с электрооборудованием, необходимо разместить предупреждающие знаки и указания, например, ограничения и барьеры, а также установки для заземления и другое оборудование для обеспечения безопасности.

В прошлом году несчастный случай из-за прямого контакта с электричеством произошел с одной медсестрой кабинета физиотерапии, которая, пытаясь удержать падающую аппаратуру, дотронулась до контакта и получила удар током. Один рабочий в цехе зашел за защитное ограждение, чтобы взять какой-то инструмент, и получил удар током, так как инструмент лежал слишком близко к установке, находящейся под напряжением. Среди пострадавших есть и уборщица, которая получила удар током, нечаянно дотронувшись до источника электричества мокрой тряпкой... К счастью, упомянутые несчастные случаи не имели тяжелых последствий

Большинство из нас – непрофессиональные электрики, при этом использование различной электроаппаратуры на работе и в быту стало делом повседневным, потому определенные инструкции должен выполнять каждый работник. В инструкциях по электробезопасности таким работникам даже дано особое определение – НЕЭЛЕКТРОТЕХНИЧЕСКИЙ ПЕРСОНАЛ.

О главных требованиях электробезопасности, которые должен соблюдать каждый, рассказывает консультант Союза свободных профсоюзов Латвии (LBAS) по вопросам защиты труда Мартиньш ПУЖУЛС.

- Перед тем как использовать электрические устройства или оборудование, следует визуально проверить, не повреждены ли провода, их изоляция, корпус установки, контактная вилка или розетка.
- Порванные или оголенные провода, которые находятся на земле или свисают со стен, потолка или электрических устройств, нельзя трогать руками, поскольку провода могут быть под напряжением.
- Нельзя одновременно прикасаться к корпусу подключенного электроустройства, например, к электрочайнику, обогревателю или пылесосу, и металлическим трубам центрального отопления или водопровода, или другим заземленным предметам.
- Устройства, подключенные к электросети, нельзя вытирать влажной тряпкой.
- Электроустройства отсоединяют от электросети, держась за контактную вилку, а не за электрический провод.
- Нельзя использовать неисправное электрооборудование.
- Закончив работу, следует выключить все электрические устройства и оборудование, за исключением тех, которые должны работать в непрерывном режиме.
- Если человек получил электротравму, в первую очередь надо постараться прервать контакт между пострадавшим и источником электрического тока, выключив его, отсоединив контакт в стене или выключив (выкрутив) предохранители. Если это невозможно, надо постараться освободить пострадавшего от контакта, используя какой-нибудь предмет, не проводящий электричество, например, деревянный стул. Провода можно перерубить и при помощи топора с деревянной рукояткой. К пострадавшему нельзя прикасаться, пока он не освобожден от источника тока, в противном случае жертвой может стать и сам спасатель.

## Пять «золотых законов», которым надо следовать при работе с электричеством

Закон	Вид инсталляции	
	Низковольтная U < 1000 V	Высоковольтная U > 1000V
1. Отключить все источники питания.	Обязательно	Обязательно
2. По возможности, зафиксировать или заблокировать все отключающие установки.	Обязательно, если это возможно	Обязательно
3. Убедиться, что в установке нет напряжения.	Обязательно	Обязательно
4. Создать заземление или короткое замыкание всех возможных источников напряжения.	Рекомендовано	Обязательно
5. Ограничить рабочую зону, установив знаки безопасности или ограничения.	Рекомендовано	Обязательно

## Консультационные центры по вопросам трудового права и охраны труда

**Приемное время региональных консультантов**  
Понедельник ..... 10.00–14.00  
Вторник ..... 14.00–18.00  
Четверг ..... 10.00–14.00

**ЕЛГАВА**, ул. Электрибас, 10  
Консультант Лигита БРАХМАНЕ  
Тел. 20 22 29 45  
Эл. почта: ligita.brahmane@lbas.lv

**ЛИЕПАЯ**, ул. Целтниеку, 19  
Консультант Гунтис ГУТМАНИС  
Тел. 63 42 30 95  
Эл. почта: guntis.gutmanis@lbas.lv

**ВАЛМИЕРА**, ул. Ригас, 10  
Консультант Линда ПЕТЕРСОНЕ  
Тел.: 20 22 23 26; 64 23 32 21  
Эл. почта: linda.peterson@lbas.lv

**ДАУГАВПИЛС**, ул. Саулес, 5а  
Консультант Ингрида ГРАДКОВСКА  
Тел.: 26 52 45 04; 65 42 44 54  
Эл. почта: ingrida.gradkovska@lbas.lv

**РИГА**, ул. Бруниниеку, 29/31  
Консультант по вопросам трудового права Каспарс РАЦЕНАЙС  
Тел. 67 03 59 05 (прием по записи)  
Эл. почта: kaspars@lbas.lv

Консультант по вопросам охраны труда Мартиньш ПУЖУЛС  
(прием: понедельник – 14.00–18.00, вторник – 15.00–19.00, пятница – 10.00–14.00)  
Тел. 67 03 59 59  
Эл. почта: martins@lbas.lv