

ЮРИДИЧЕСКАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ

РОМАН ЛАРИОНОВ,
ЮРИСКОНСУЛЬТ

ФОТО ИЗ ОТКРЫТЫХ ИСТОЧНИКОВ

РАБОТНИК — РАБОТОДАТЕЛЬ

Как оплачивается работа в выходной день при предоставлении другого дня отдыха?

По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Из буквального толкования норм ст. 153 ТК РФ следует, что одного желания работника на получение отгула недостаточно. Формулировка «может быть предоставлен» означает, что работодатель вправе отказать в предоставлении другого дня отдыха, если это не отвечает его интересам. В случае невозможности предоставления отгула работодатель обязан оплатить работу в выходной или праздник в увеличенном размере в сроки выплаты заработной платы, установленные в организации в соответствии со ст. 136 ТК РФ.

Если день отдыха предоставлен в том же месяце, то работнику выплачивается одинарная ставка за часы работы в выходной (праздник), а оклад уменьшается на одну дневную ставку в связи с пропуском одного рабочего дня.

Если день отдыха работник будет использовать в следующем месяце, то ему в текущем месяце выплачивается оклад пропорционально количеству отработанного рабочего времени и, кроме того, одинарная ставка за часы работы в выходной (праздник), а оклад следующего месяца уменьшается на одну дневную ставку в связи с пропуском одного рабочего дня.

Иногда норму части 4 ст. 153 ТК РФ толкуют иначе. С целью оплаты выходного (праздничного) дня в одинарном размере работнику, получающему оклад, предлагают выплачивать одинарную дневную ставку сверх оклада, а оклад в том месяце, когда используется день отдыха, не уменьшать, независимо от того, берёт работник день отдыха в текущем месяце или в последующие.

Такой позиции придерживаются, в частности, Минтруд России и Роструд (смотрите письмо Минтруда России от 21.01.2020 №14-1/ООГ-327, Рекомендации Федераль-

ной службы по труду и занятости..., утверждённые протоколом №1 от 02.06.2014; письмо Роструда от 19.12.2017 №ТЗ/8068-6-1). Подобный вариант оплаты имеет право на существование в качестве условия, более благоприятного по сравнению с установленным законом, но не гарантирован работнику положениями ст. 153 ТК РФ.

Работник просит, чтобы его перевели на неполный рабочий день (0,5 ставки). Ребёнку работника ещё нет 14 лет. Возможно ли перевести работника на неполный рабочий день?

Возможно. Как при приёме на работу, так и впоследствии работнику может быть установлено неполное рабочее время. При этом работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), ст. 93 ТК РФ. Предоставление такой продолжительности рабочего времени осуществляется на основании заявления работника и является обязанностью работодателя.

Может ли работодатель не выплачивать компенсацию за использование принадлежащего работнику оборудования, которое он использует дома при дистанционной работе?

Не может. Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащее работнику или арендованное им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему указанных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием (ст. 312.6 ТК РФ).

Формулировка ст. 312.6 ТК РФ «работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию, а также возмеща-

ет расходы, связанные с их использованием» имеет императивный характер, поскольку не предусматривает, что работодатель может выплачивать компенсацию и возмещать расходы. Наоборот, в ней прямо указывается именно на необходимость выплачивать компенсацию и возмещать расходы. Поэтому, если дистанционный работник с согласия или ведома работодателя и в его интересах использует для выполнения трудовой функции принадлежащее (арендованное) работнику имущество, то работодатель обязан выплачивать ему компенсацию, а также возмещать расходы, связанные с их использованием.

Можно ли работников с опасными и вредными условиями труда, установленными по результатам СОУТ, освободить от первичного и повторного инструктажа по охране труда?

Нормативные правовые акты, действующие в настоящее время, не ставят возможность освобождения от прохождения первичного инструктажа по охране труда на рабочем месте в зависимости от наличия (отсутствия) вредных производственных факторов на рабочем месте сотрудника. Если трудовая функция указанных в вопросе работников не связана с эксплуатацией, обслуживанием, испытанием, наладкой и ремонтом оборудования, использованием электрифицированного или иного инструмента, хранением и применением сырья и материалов, то в настоящее время они могут освобождаться от прохождения первичного инструктажа на рабочем месте. Перечень профессий и должностей работников, освобождённых от прохождения первичного инструктажа на рабочем месте, утверждается работодателем.

Новый порядок обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, вступающий в силу 01.09.2022, содержит нормы о том, что освобождение отдельных категорий работников от прохождения первичного инструктажа по охране труда допускается при определённых случаях, но только если условия труда этих работников по результатам проведения СОУТ являются оптимальными или допустимыми. При этом повторный инструктаж по охране труда не проводится для работников, освобождённых от прохождения первичного инструктажа по охране труда. Таким образом, после 01.09.2022 указанных в вопросе работников освободить от первичного инструктажа на рабочем месте будет нельзя, поскольку в результате СОУТ условия труда на их рабочих местах признаны вредными и опасными.

Нужно ли заключать дополнительное соглашение с работником при изменении временно оклада на 3 месяца?

В рассматриваемой ситуации работодателю необходимо заключить дополнительное соглашение к трудовому договору о временном изменении оклада работника.

В соответствии с частью 2 ст. 57 ТК РФ в трудовой договор обязательно включаются условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).

Согласно части 1 ст. 135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. Следовательно, размеры окладов обязательно должны быть отражены в заключённых с работниками трудовых договорах.

Изменение определённых сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определённых сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

Приказ о повышении заработной платы является локальным нормативным актом работодателя. Ознакомление работника с ним под подпись не может считаться подписанием дополнительного соглашения к трудовому договору с этим работником.

Необходимо получить согласие работника на каждое конкретное изменение условий трудового договора (даже временное) и оформить такое согласие в виде дополнительного соглашения.

Можно ли по инициативе работодателя ввести режим неполной 4-дневной рабочей недели в отношении только половины работников?

Можно. Трудовое законодательство допускает возможность изменения условий трудового договора (за исключением трудовой функции) по инициативе работодателя в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определённые сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены (часть 1 ст. 74 ТК РФ).

Вместе с тем в соответствии с частью 5 ст. 74 ТК РФ в случае, когда причины, указанные в части 1 данной статьи, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель, в целях сохранения рабочих мест, имеет право с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Таким образом, уменьшение продолжительности рабочего времени работника возможно только при одновременном наличии двух обстоятельств:

- изменение организационных или технологических условий труда (изменение в технике и технологии производства, совершенствование рабочих мест на основе их аттестации, структурная реорганизация производства);
- возможное наступление в результате проводимых работодателем изменений таких последствий, как массовое увольнение работников.

Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (ч. 1 ст. 82 ТК РФ). К примеру, согласно п. 8.1 Отраслевого соглашения по радиоэлектронной промышленности Российской Федерации на 2021–2023 годы массовым увольнением работников считается увольнение 2% и более численности работающих в течение 90 календарных дней.

Соответственно, если предполагаемое увольнение работников (которым в связи с угрозой увольнения планируется ввести неполное рабочее время), отвечает указанным критериям массового увольнения и при наличии изменений организационных или технологических условий труда, то введение режима неполной 4-дневной рабочей недели без согласия сотрудников на срок до 6 месяцев в данном случае возможно в отношении только половины работников.