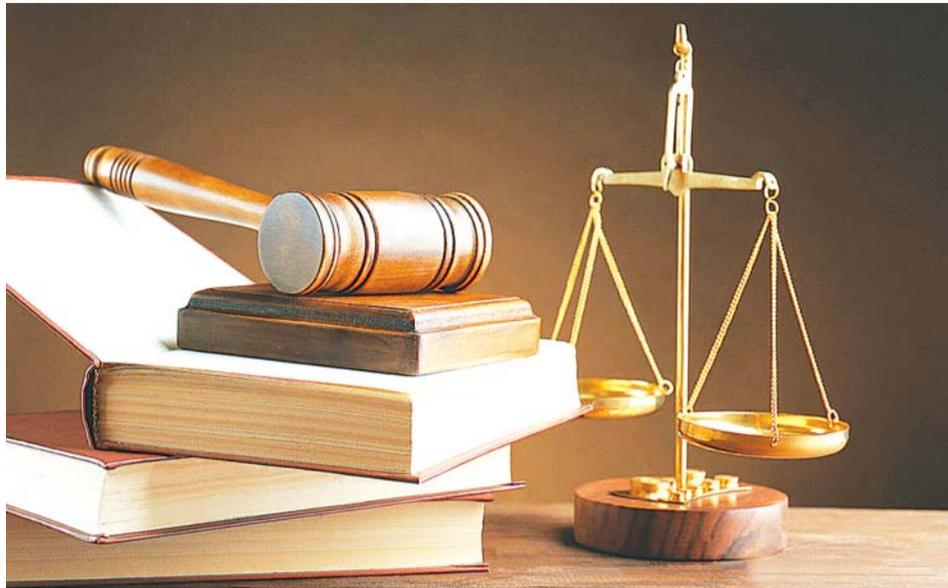


ЮРИДИЧЕСКАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ

РОМАН ЛАРИОНОВ,
ЮРИСКОНСУЛЬТ

РАБОТНИК — РАБОТОДАТЕЛЬ

В организации 3 сотрудника в одном отделе приняты на одинаковую должность. Оклады, установленные штатным расписанием, одинаковые у всех, а вот надбавка за интенсивность у всех разная. Возможно ли это?

В соответствии с частью четвёртой ст. 129 Трудового кодекса РФ должностной оклад представляет собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

В рамках одной организации оклад работников, занимающих одну и ту же должность за исполнение ими трудовых (должностных) обязанностей одинаковой сложности, должен быть одинаковым.

Вместе с тем установление работникам одинаковых окладов в штатном расписании не означает, что их заработная плата будет также одинаковой, поскольку в её состав включаются не только оклад, но также и компенсационные и стимулирующие выплаты. Часть заработной платы, выплачиваемая сверх оклада, может отличаться у сотрудников, занимающих одну и ту же должность, поскольку зависит от индивидуальных показателей труда (письмо Роструда от 27.04.2011 №1111-6-1). Следовательно, работодатель вправе регулировать разницу в размерах оплаты труда системой доплат и надбавок в зависимости от квалификации работников, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда (часть вторая ст. 135 ТК РФ).

В организации работает женщина, более месяца назад у неё стали проявляться повышенная мнительность, возбудимость. Сложившаяся ситуация не способствует эффективной работе коллектива. Может ли что-то сделать работодатель, чтобы подтвердить у работника психическое заболевание?

Прежде всего отметим, что ни Трудовой кодекс РФ, ни иные федеральные законы не обязывают работников сообщать работодателю о состоянии своего здоровья. В случаях, когда в соответствии с законом для определённой категории работников является обязательным прохождение предварительных и периодических медицинских осмотров, освидетельствований (в том числе психиатрических), химико-токсикологических исследований, пред- или послесменных осмотров, представление медицинских заклю-

чений, работодатель может узнать о состоянии здоровья сотрудника из результатов этих осмотров и исследований, заключений.

Если работник не относится к категориям, для которых прохождение медицинских осмотров и (или) освидетельствований является обязательным, то работодатель не может законным путём получить информацию о его здоровье. Работодатель вправе предложить работнику в добровольном порядке пройти психиатрическое освидетельствование на предмет выявления противопоказаний к выполнению трудовой функции, однако требовать обязательного его прохождения он не вправе. При отказе работника от прохождения такого освидетельствования работодателем не вправе отстранить его от работы или уволить.

Дополнительный отпуск работникам за вредные условия труда должен предоставляться в календарных или рабочих днях?

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 117 ТК РФ.

Частью 1 этой статьи предусмотрено, что ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность такого отпуска составляет 7 календарных дней, а продолжительность отпуска за вредность конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учётом результатов специальной оценки условий труда (части 2 и 3 ст. 117 ТК РФ).

Таким образом, как прямо следует из приведённой нормы, дополнительный отпуск за вредные условия труда предоставляется в календарных, а не в рабочих днях.

Работнику предоставляются несколько видов отпусков: ежегодный, за вредные условия и за ненормированный рабочий день. В какой последовательности должны быть предоставлены эти отпуска?

Согласно ст. 114 ТК РФ работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный отпуск состоит из ежегодного основного оплачиваемого отпуска, который предоставляется всем работникам (ст. 115 ТК РФ), и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых отдельным категориям работников в случаях, перечисленных в ст. 116 ТК РФ. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополняются оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Иными словами, ежегодный оплачиваемый отпуск включает в себя как основной отпуск (ст. 115 ТК РФ), в том числе и удлинённый, так и дополнительные отпуска (ст. 116-119 ТК РФ), когда такие отпуска предоставляются работнику. Термин «ежегодный оплачиваемый отпуск» является обобщающим понятием.

Трудовым кодексом РФ не установлено, в какой последовательности используются дополнительные оплачиваемые отпуска ни при предоставлении работнику ежегодного отпуска целиком, ни при разделении его на части.

Работодатель вправе утвердить локальным нормативным актом последовательность использования дополнительных отпусков.

Работница, работающая по срочному трудовому договору, находится в отпуске по уходу за ребёнком, во время которого уходит на работу основная работница. Может ли работодатель уволить работницу, работающую по срочному трудовому договору?

Согласно части 1 ст. 59 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) срочный трудовой договор может быть заключён на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы. В силу части 3 ст. 79 ТК РФ трудовой договор, заключённый на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу. В этом случае заранее предупреждать об увольнении в связи с истечением срока трудового договора временного работника не требуется.

При этом положения части шестой ст. 81 ТК РФ о запрете увольнения в период временной нетрудоспособности работника и в период его пребывания в отпуске, в том числе по беременности и по уходу за ребёнком, а также положения ст. 261 ТК РФ о запрете расторжения трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трёх лет, распространяются только на случаи увольнения работника по инициативе работодателя.

Таким образом, в день выхода основной работницы на работу работодатель имеет право уволить временную работницу в связи с истечением срока действия трудового договора, в том числе в период отпуска по уходу за ребёнком.

У меня высшее профессиональное образование, уровень «бакалавриат». Могу ли я требовать предоставления учебного отпуска при поступлении в то же самое учебное заведение или в другое высшее учебное заведение по программам магистратуры?

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях высшего профессионального образования, предусмотрены главой 26 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ). Для работников, совмещающих работу с получением высшего образования по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, такие гарантии установлены ст. 173 ТК РФ. В частности, этой нормой предусмотрено предоставление отпуска с сохранением среднего заработка и отпуска без сохранения заработной платы работникам, совмещающим работу с получением высшего образования (далее – учебный отпуск).

При этом без каких бы то ни было дополнительных условий учебные отпуска предостав-

ляются только при получении образования соответствующего уровня впервые (часть первая ст. 177 ТК РФ) и только по основному месту работы (часть первая ст. 287 ТК РФ).

Для работника, имеющего диплом бакалавра, обучение по программе магистратуры является получением образования соответствующего уровня впервые. При этом законодательство не ставит право получения гарантий и компенсаций работника, совмещающего работу с получением образования, в зависимости от того, получает он новый уровень образования в той же образовательной организации, в которой был получен предыдущий уровень образования, или в какой-либо другой.

Соответственно, если в приведённой ситуации вы не имеете диплома специалиста или магистра, трудитесь по основному месту работы и обучаетесь при этом в образовательной организации по имеющим государственную аккредитацию программам магистратуры, то вы имеете право на предоставление учебного отпуска в соответствии со ст. 173 ТК РФ как при поступлении в то же учебное заведение, в котором получили образование по программам бакалавриата, так и при поступлении в другое учебное заведение.

У нас на работе настаивают на том, чтобы работники писали все заявления от руки. Это требование Трудового кодекса или прихоть работодателя?

В Трудовом кодексе не содержится требований, чтобы заявления работника были написаны от руки.

Так, порядок заключения трудового договора регламентирован главой 11 ТК РФ. В соответствии с частью первой ст. 68 ТК РФ приём на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключённого трудового договора. При этом ни одна из норм главы 11 ТК РФ не содержит требования о написании работником заявления о приёме на работу для заключения трудового договора, и, соответственно, отсутствуют требования к форме такого заявления. Работник и работодатель обязаны только оформить в письменной форме в двух экземплярах трудовой договор, содержание которого должно соответствовать требованиям ст. 57 ТК РФ.

Вместе с тем если с учётом принятого в организации документооборота приём на работу оформляется в том числе и на основании заявления работника, то полагаем, что такое заявление работник может написать как собственноручно, так и на заготовленном бланке.

Также не установлена форма заявления о предоставлении очередного отпуска и отпуска без сохранения заработной платы. Оно пишется в произвольной форме. При этом заявление будет считаться письменным не только тогда, когда оно написано от руки, но и в случаях, когда оно напечатано с использованием ЭВМ или механических печатающих устройств. Аналогичной позиции придерживаются представители Роструда.

Заявление об увольнении также оформляется в произвольной письменной форме, позволяющей установить соответствующее волеизъявление работника. Каких-либо дополнительных требований к форме заявления об увольнении законодательство не содержит. Конституционный Суд РФ в своём определении от 22.03.2011 №394-О-О пояснил, что ст. 80 ТК РФ закрепляет право работника в любое время расторгнуть трудовой договор с работодателем, предупредив его об этом заблаговременно в письменной форме, не устанавливая при этом обязательность использования той или иной формы заявления – трафаретных бланков или рукописного варианта.

Обязательным реквизитом заявления, который должен быть выполнен от руки работником, является его подпись.