

# ЮРИДИЧЕСКАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ

РОМАН ЛАРИОНОВ,  
ЮРИСКОНСУЛЬТ

## РАБОТНИК — РАБОТОДАТЕЛЬ

**Возможно ли в организации старшего юрисконсульта назначить генеральным директором по совместительству?**

Возможно. С точки зрения трудового законодательства оформление трудовых отношений с генеральным директором ООО, являющимся одновременно работником этой же организации, возможно несколькими способами, в том числе посредством заключения трудового договора по совместительству. Ни Федеральный закон от 08.02.1998 №14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» (далее — Закон об ООО), ни Трудовой кодекс РФ не содержат универсального запрета на выполнение работы по должности руководителя организации в порядке совмещения её с работой по иной должности.

Согласно ст. 282 ТК РФ под совместительством понимается выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. В соответствии со ст. 60.1 ТК РФ внутренним совместительством признаётся выполнение другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора у того же работодателя.

Из этих норм следует, что работа по совместительству является работой по самостоятельному трудовому договору, который действует наряду с трудовым договором по основному месту работы. Указание в трудовом договоре на то, что работа является совместительством, обязательно (часть 4 ст. 282 ТК РФ).

При заключении такого договора необходимо руководствоваться положениями главы 44 ТК РФ, регулируемыми особенностями труда совместителей. Также следует учитывать запрет, установленный частью 2 ст. 276 ТК РФ.

В соответствии со ст. 284 ТК РФ продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырёх часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учётного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать по-

ловины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учётный период), установленной для соответствующей категории работников.

В части оформления приёма на работу на условиях внутреннего совместительства в отношении генерального директора ни Закон об ООО, ни ТК РФ, ни другие законодательные акты не содержат каких-либо ограничений или особенностей. Поэтому при оформлении необходимо руководствоваться нормами ст. 68 ТК РФ. Приём на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключённого трудового договора. Приказ о назначении подписывается генеральным директором лично в отношении себя самого. Сведения о работе на условиях внутреннего совместительства вносятся в трудовую книжку по желанию работника (часть 5 ст. 66 ТК РФ).

**Может ли работник работать у одного работодателя по двум разным должностям на 1,75 ставки (основная должность — 1 ставка, по совмещению — 0,75)?**

Может. В соответствии с частью 1 ст. 60.2 ТК РФ с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определённой трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату. В настоящее время трудовое законодательство не устанавливает ограничений на совмещение и другие виды дополнительной работы для каких-либо должностей и профессий, а также для отдельных категорий работников. Не предусмотрены нормативными правовыми актами и максимальный объём дополнительной работы, и предельное количество поручений.

С учётом ст. 60.2 и ст. 151 ТК РФ получается, что эти вопросы решаются исключительно соглашением сторон. Соответственно, работнику при наличии его согласия может быть поручено совмещение двух и более профессий (должностей). Если работодатель считает, что работник будет успевать наряду с основной работой выполнять дополнительную работу по другой должнос-

сти, то он вправе предложить работнику эту дополнительную работу.

Определённые ограничения вытекают из самого характера работы и физических способностей человека. Если будет оформлено поручение такого объёма работ, который заведомо не может быть выполнен работником в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены), в случае спора с проверяющими суд может принять во внимание фактическую невозможность такого выполнения дополнительной работы. Однако ни по продолжительности периода, ни по количеству часов выполнения дополнительной работы в течение дня нормативными правовыми актами также не установлено никаких ограничений. Поэтому срок, в течение которого работник выполняет дополнительную работу, может быть сколь угодно долгим, а труд в условиях совмещения основной работы с дополнительной может занимать всю установленную продолжительность рабочего дня или его часть.

Следует отметить, что применение понятия «ставка» в отношении совмещения работником нескольких должностей утрачивает смысл, поскольку работа по должности работника, предусмотренной его трудовым договором, и по совмещаемой им должности осуществляется в течение одного и того же периода времени. Иными словами, разделить время, в течение которого работник выполняет функции по основной должности, и время, когда он выполняет работу по совмещаемой должности, и установить, какую часть ставки по каждой из вышеуказанных должностей он отработывает, невозможно.

**Можно ли разделить на части отпуск за работу во вредных условиях труда?**

Можно. В соответствии со ст. 114 ТК РФ работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (часть 2 ст. 120 ТК РФ). Иными словами, ежегодный оплачиваемый отпуск включает в себя как основной отпуск, продолжительность которого не может быть менее 28 дней, так и дополнительные отпуска, когда такие отпуска предоставляются работнику.

В соответствии с частью 1 ст. 117 ТК РФ 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, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Минимальная продолжительность такого отпуска составляет 7 календарных дней, а продолжительность отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учётом результатов специальной оценки условий труда.

По общему правилу дополнительный отпуск должен предоставляться одновременно с основным отпуском, а его продолжительность должна быть пропорциональной фактически отработанному во вредных условиях времени. Вместе с тем согласно части 1 ст. 125 ТК РФ работник по соглашению с работодателем вправе использовать ежегодный оплачиваемый отпуск по частям. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Относительно других частей отпуска никаких ограничений ТК РФ не установлено. Значит, как минимум 14 дней от-

пуска должны быть предоставлены подряд, а оставшиеся дни — частями любой продолжительности, если работник и работодатель достигли соглашения по этому вопросу. Например, отпуск может быть разделён на части таким образом, что одна из них составит 14 дней, а остальные части — по 1 дню. В этой норме говорится о разделении ежегодного оплачиваемого отпуска. Дополнительные отпуска, в том числе и за работу во вредных условиях, являются составной частью ежегодного оплачиваемого отпуска.

Предусматривая возможность разделения отпуска на части и устанавливая правила и условия такого разделения, трудовое законодательство не устанавливает исключений в отношении какого-либо вида отпуска (в том числе и в отношении дополнительного отпуска, предоставляемого в соответствии со ст. 117 ТК РФ). Следовательно, при условии достижения согласия обеих сторон (работника и работодателя) дополнительный отпуск за работу во вредных условиях может быть разделён на части. При этом как минимум одна из частей оплачиваемого отпуска (любая) должна быть не менее 14 календарных дней.

**Могут ли сотрудники использовать только 14 календарных дней отпуска за год, а остальные дни копить для получения компенсации при увольнении?**

В соответствии со 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.

В силу части 1 ст. 115 ТК РФ минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска — 28 календарных дней. Согласно части 1 ст. 125 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

В силу части 1 ст. 123 ТК РФ очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения профсоюза не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года. Согласно части 2 указанной статьи график отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. Иными словами, работодатель обязан предоставить отпуск работнику, а работник обязан его использовать в сроки, установленные графиком отпусков.

Таким образом, ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней (в том числе и при разделении его на части) должен быть предоставлен за каждый год работы (рабочий год) в пределах рабочего года. Предоставление такого отпуска по истечении рабочего года, за который он предоставляется (то есть перенос отпуска), допустимо только при соблюдении требований ст. 124 ТК РФ.

Переносить отпуск по инициативе работодателя и согласия работника на следующий год можно только в исключительных ситуациях. При этом его нужно использовать не позднее 12 месяцев после окончания года, за который он предоставлен (часть 3 ст. 124 ТК РФ). А не предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск в течение двух лет подряд запрещено (часть 4 ст. 124 ТК РФ).