

ЮРИДИЧЕСКАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ

РОМАН ЛАРИОНОВ,
ЮРИСКОНСУЛЬТ



ФОТО ИЗ ОТКРЫТЫХ ИСТОЧНИКОВ

РАБОТНИК - РАБОТОДАТЕЛЬ

Законно ли указывать в трудовом договоре разные часовые тарифные ставки за различные виды выполняемых работ?

Под тарифной ставкой понимается фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени (часть 3 ст. 129 ТК РФ). Выбор единицы времени (час, неделя, месяц и т.п.), используемой для расчета, и размер ее оплаты согласовываются сторонами при заключении трудового договора. При этом законодательство не содержит положений, запрещающих установление в трудовом договоре работника нескольких размеров часовых тарифных ставок за различные виды выполняемой им работы. Суды и контролируемые органы не находят нарушения трудового законодательства при установлении работнику таких условий оплаты труда.

Может ли работник во время ежегодного оплачиваемого отпуска работать в другой должности по срочному трудовому договору у того же работодателя без заключения договора гражданско-правового характера?

По смыслу ст. 60.1, 66, 282 ТК РФ у работника может быть только одно основное место работы. Соответственно, имея основное место работы, трудиться по другому месту работы работник может только по трудовому договору о работе на условиях совместительства, который может быть и срочным (ст. 282, часть 2 ст. 59 ТК РФ).

Работа по совместительству может выполняться работником как у того же работодателя (внутреннее совместительство), так и у других работодателей (внешнее совместительство).

Таким образом, если организация заключает со своим работником, находящимся в отпуске по основному месту работы, еще один трудовой договор (независимо от того, срочный или на неопределенный срок), то это будет трудовой договор о работе на условиях внутреннего совместительства.

В соответствии с частью 1 ст. 286 ТК РФ лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству сотрудник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска совместителю в иной период (не одновременно с отпуском по основной работе), в том числе по просьбе самого работника, не допускается. Ведь если работник будет продолжать работать по совместительству, находясь в отпуске по основному месту работы, и наоборот, работнику не будет гарантировано полноценное использование отпуска. Таким образом, предоставление отпуска совместителю одновременно с отпуском по основной работе является обязательным и не зависит от воли сторон, а также от содержания графика отпусков.

Какие льготы и гарантии должен предоставлять работодатель работникам, имеющим детей-инвалидов?

Гарантии для родителей детей-инвалидов, предоставляемые работодателем, определены Трудовым кодексом РФ.

Согласно ст. 93 ТК РФ работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе одного из родителей, имеющего ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени. Режим рабочего време-

ни и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

Работники, имеющие детей-инвалидов, могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом они должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время (часть 5 ст. 96 ТК РФ). Аналогичные правила действуют в отношении направления их в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни (части 2 и 3 ст. 259 ТК РФ).

В соответствии со ст. 261 ТК РФ увольнение одинокой матери, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, или другого лица, воспитывающего такого ребенка без матери, а также единственного кормильца ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п.п. 1, 5-8, 10 или 11 части 1 ст. 81 или п. 2 ст. 336 ТК РФ).

Одному из родителей для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка (ст. 262 ТК РФ). Правила предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами

утверждены постановлением Правительства РФ от 13.10.2014 N 1048.

Также согласно ст. 262.1 ТК РФ одному из родителей, воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

Какая ответственность установлена в случае, если у работника ежегодный оплачиваемый отпуск 28 календарных дней и работодатель в связи с производственной необходимостью отзывает работника из отпуска с выплатой денежной компенсации?

Прежде всего отмечу, что отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (часть 2 ст. 125 ТК РФ).

За все дни ежегодного оплачиваемого отпуска, на которые работник имеет право, денежная компенсация выплачивается при увольнении (часть первая ст. 127 ТК РФ). При продолжении трудовых отношений денежной компенсацией может быть заменена только часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней (часть 1 ст. 126 ТК РФ). При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части (часть 2 ст. 126 ТК РФ). Это означает, что в процессе работы претендовать на компенсацию части отпуска может лишь тот работник, у которого каждый ежегодный отпуск в отдельности превышает 28 календарных дней (работник имеет право на удлиненный основной отпуск и (или) ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска). Таким образом, те работники, которым ежегодно положено только 28 дней отпуска, сколько бы дней отпуска они ни накопили, денежную компенсацию могут получить только при увольнении.

Поскольку об увольнении сотрудника в рассматриваемом случае речь не идет, продолжительность отпуска работника составляет 28 календарных дней, то заменить часть отпуска, не использованного работником из-за отзыва, денежной компенсацией нельзя, эту часть отпуска в дальнейшем необходимо предоставить «в натуре».