

ЮРИДИЧЕСКАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ

РОМАН ЛАРИОНОВ,
ЮРИСКОНСУЛЬТ



СГЕНЕРИРОВАНО В GIGACHAT

РАБОТНИК — РАБОТОДАТЕЛЬ

Может ли совместитель быть привлечён к сверхурочной работе?

Да, работник может быть привлечён к сверхурочной работе по внутреннему совместительству. В соответствии с частью 1 ст. 284 ТК РФ продолжительность работы совместителя, осуществляющего свою трудовую деятельность в свободное от основной работы время, не может по общему правилу превышать четырёх часов в день и половины нормы рабочего времени по занимаемой им должности в течение месяца или иного учётного периода. Следовательно, исходя из вышеизложенного, совместитель не может быть принят более чем на 0,5 ставки.

В соответствии со ст. 287 ТК РФ на совместителей (любых — внутренних и внешних) распространяются все гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в полном объёме.

Таким образом, совместители также являются работниками организации, и на них распространяются те же нормы трудового законодательства, что и на прочих работников (с учётом особенностей, установленных главой 44 ТК РФ).

Трудовой кодекс РФ не запрещает привлекать работника-совместителя к сверхурочной работе. Каких-либо ограничений в части возможности привлечения к сверхурочной работе лиц, заключивших трудовой договор о работе по совместительству, закон также не содержит.

При этом статьёй 284 ТК РФ установлены специальные ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству. По общему правилу такая продолжительность 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) про-

должительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учётный период), установленной для соответствующей категории работников. Однако, как прямо следует из процитированных норм, они регулируют именно продолжительность рабочего времени работника. Соответственно, привлечение работника к сверхнормативной работе может осуществляться без учёта указанных ограничений.

При этом на совместителей в силу ст. 287 ТК РФ распространяются все гарантии, связанные с привлечением к сверхурочной работе. В том числе требование о необходимости наличия в общем случае согласия работника на такую работу и требование о необходимости оплаты сверхурочной работы по правилам ст. 152 ТК РФ.

Если у работника меняется должностная инструкция, то нужно ли его предупредить об этом? Если он откажется подписывать должностную инструкцию, то каковы действия работодателя?

Если положения должностной инструкции после внесения изменений существенно расширяют круг должностных обязанностей или добавляют обязанности, совсем не свойственные указанной в трудовом договоре должности (профессии), то такие положения могут быть внедрены исключительно по соглашению сторон путём заключения дополнительного соглашения к трудовому договору работника, которое может быть заключено в любой момент. Предупреждения работника в таком случае не требуется.

Работник, не давший своего письменного согласия на изменение трудовой функции, имеет право продолжить работать на прежних условиях и на основании ст. 379 ТК РФ не исполнять обязанности, предусмотренные изменённой должностной инструкцией.

Если в результате вносимых в должностную инструкцию поправок меняется

круг трудовых обязанностей, причём как в сторону уменьшения, так и в сторону увеличения, но при этом суть порученной работы остаётся неизменной, то такие положения могут быть внедрены как по соглашению сторон, так и по инициативе работодателя в порядке ст. 74 ТК РФ с обязательным предупреждением работника не менее чем за два месяца.

Если работник выразит отказ от продолжения работы в новых условиях и при этом откажется от предложенных ему в уведомительный период вакансий либо если таковые будут отсутствовать у работодателя, трудовой договор с ним должен быть прекращён по п. 7 части 1 ст. 77 ТК РФ с выплатой выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка, если трудовым или коллективным договором не установлен более высокий размер выходного пособия (ст. 178 ТК РФ).

У меня за 20 лет накопились неиспользованные основные отпуска. Может ли работодатель их компенсировать денежной суммой? Возможна ли замена части отпуска денежной компенсацией в случаях, не связанных с увольнением работника, предусмотрена ст. 126 ТК РФ.

Согласно части 1 этой нормы при продолжении трудовых отношений денежной компенсацией может быть заменена только часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней. Частью 2 этой статьи установлено, что 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.

Это означает, что 28 календарных дней — минимальное количество свободных от работы дней, которое работодатель обязан предоставлять работнику для отдыха в течение каждого года работы.

Таким образом, в процессе работы претендовать на компенсацию части отпуска может лишь тот работник, у которого каждый ежегодный отпуск в отдельности превышает 28 календарных дней. Работники, которым ежегодно положено только 28 дней отпуска, сколько бы дней отпуска они ни накопили, денежную компенсацию могут получить только при увольнении.

Замена денежной компенсацией большей части отпуска, чем предусмотрено ст. 126 ТК РФ (кроме случая увольнения), является нарушением законодательства о труде и может повлечь административную ответственность, предусмотренную ст. 5.27 КоАП РФ.

Может ли работодатель осуществить переименование должности работника и изменить размер его заработной платы (уменьшить оклад и размер стимулирующих выплат)?

Переименование должности и уменьшение размера заработной платы влечёт за собой изменение условий трудового договора работника. Порядок внесения таких изменений в зависимости от того, становятся они следствием инициативы работодателя или соглашения сторон, урегулированы статьями 72 и 74 ТК РФ.

Некоторые специалисты делают вывод о том, что наименование должности является неотъемлемой характеристикой трудовой функции, и любое изменение наименования автоматически приводит к изменению трудовой функции, в связи с чем переименование должности по инициативе работодателя признаётся недопустимым.

Однако преобладающей в правоприменительной практике является точка зрения, в соответствии с которой само по себе изменение наименования должности к изменению трудовой функции не приводит. Если изменение названия должности работника сопровождается изменением круга его должностных обязанностей, то имеет место перевод работника (ст. 72.1 ТК РФ). Однако если планируется изменить только наименование должности, но при этом перечень должностных обязанностей работника, содержание его трудовой функции не меняются, речь о переводе работника на другую работу не идёт.

Как следует из вопроса, в рассматриваемой ситуации изменения вносятся в наименование должности работника, а его трудовая функция не изменяется, и, следовательно, не происходит и перевода работника на другую должность. Если работник согласен на изменение условий трудового договора, работодателю достаточно заключить с ним дополнительное соглашение к трудовому договору в порядке, установленном ст. 72 ТК РФ. Получать от работника какие-либо заявления, уведомлять работника не менее чем за два месяца об изменении наименования должности трудовое законодательство не требует.

Если же работник не согласен на переименование должности, то в такой ситуации изменить название должности будет возможно в порядке, установленном ст. 74 ТК РФ (необходимо наличие организационных или технологических условий труда, а также письменное уведомление работника о переименовании должности не позднее чем за два месяца до фактического переименования).

По смыслу ст. 74 ТК РФ между изменениями организационных или технологических условий труда и необходимостью изменения условий трудового договора должна быть причинно-следственная связь. Условия труда — это совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

Чтобы работодатель смог воспользоваться своим правом на одностороннее изменение условий оплаты труда, необходимо, чтобы произошедшие организационные или технологические изменения условий труда делали невозможным сохранение прежнего размера заработной платы. Так, уменьшение работодателем размера заработной платы в одностороннем порядке правомерно в случае, если в результате структурной реорганизации производства объём работы, выполняемый работником, уменьшился, при этом его трудовая функция осталась неизменной.

Если работник не согласен работать в новых условиях, работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся работу (как вакантные должности или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом состояния здоровья; при этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности; предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. При отсутствии подходящей работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается по п. 7 части первой ст. 77 ТК РФ с выплатой выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка.