



ОТВЕЧАЕМ НА ВОПРОСЫ

О НЕНОРМИРОВАННОМ РАБОЧЕМ ДНЕ

В чем заключаются особенности ненормированного рабочего дня?

*И. Маркусь,
г. Вологда*

Согласно ст. 101 ТК РФ ненормированный рабочий день — особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Работник может привлекаться к выполнению своих трудовых функций как до начала рабочего дня (смены), так и после окончания рабочего дня (смены).

Кодекс не признает переработку при режиме ненормированного рабочего дня сверхурочной работой, при которой должны соблюдаться определенные гарантии (например, ограничение часов переработки, дополнительная оплата), а ст. 97 ТК РФ, разграничивающая возможность переработки на два случая (для сверхурочной работы; для работы в условиях ненормированно-

го рабочего времени) фактически это подтверждает.

Таким образом, за работу в режиме ненормированного рабочего дня предоставляется компенсация только в виде дополнительного отпуска, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, и не может быть менее трех календарных дней.

Вместе с тем введение ненормированного рабочего дня для работников не означает, что на них не распространяются правила, определяющие время начала и окончания работы, порядок учета рабочего времени и т.д. Эти работники на общих основаниях освобождаются от работы в дни еженедельного отдыха и праздничные дни.

Поэтому привлечение работников, которым установлен ненормированный рабочий день, к работе в их выходные и нерабочие праздничные дни должно осуществляться с применением положений ст. 113 и ст. 153 ТК РФ.

За ненормированный рабочий день различным категориям работников дополнительный отпуск должен устанавливаться одинаковой продолжительности или разной?

*М. Белова,
г. Электрогорск, Московская обл.*

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Зависимости между продолжительностью работы в условиях ненормированного режима и предоставляемого отпуска не установлено. В ст. 119 ТК РФ закреплена только минимальная гарантия — не менее трех календарных дней.

Однако учитывая, что работники могут привлекаться к работе в таком режиме с разной интенсивностью, работодатель вправе в коллективном договоре или правилах внутреннего трудового распорядка предусмотреть разную продолжительность дополнительного отпуска для различных должностей.

РАБОТА В ВЫХОДНОЙ ДЕНЬ

Включаются ли часы, отработанные работником в выходные дни, в годовое количество времени, определенное для сверхурочных работ?

*В. Бекетова,
г. Курск*

В соответствии со ст. 99 ТК РФ сверхурочной считается работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени — сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Для сверхурочных работ установлены максимальные пределы их выполнения каждым работником: 4 часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ч. 5 ст. 99 ТК РФ). Поэтому ограничение продолжительности сверхурочной работы распространяется только на данную работу. Работа в выходные дни в длительность сверхурочной работы не включается. Статьями 152 и 153 ТК РФ предусмотрен различный меха-

низм компенсации за сверхурочную работу и за работу в выходные дни.

ПОРЯДОК ВОССТАНОВЛЕНИЯ ДОКУМЕНТОВ

У работника потеряна трудовая книжка. Он ее восстанавливает. Однако учреждения, в котором он работал, уже не существует. Как подтвердить факт работы в ликвидированном учреждении?

*М. Бедроян,
г. Ростов-на-Дону*

Основным документом о трудовой деятельности работника является трудовая книжка (ч. 1 ст. 66 ТК РФ). Если при приеме на работу выясняется, что работник утратил свою трудовую книжку, то по его письменному заявлению работодатель обязан оформить новую (ч. 5 ст. 65 ТК РФ). При этом в трудовую книжку вносятся сведения о стаже работы работника до поступления в данную организацию, подтвержденные соответствующими документами (п. 32 постановления Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 «О трудовых книжках» (в ред. от 01.03.2008)). Такими документами могут быть: трудовые договоры; справки, выдаваемые работодателями или определенными государственными (муниципальными) организациями; выписки из приказов, лицевые счета, ведомости на выдачу зарплаты и т.п.

Таким образом, факт работы в учреждении, которое ликвидировано, может быть подтвержден следующими документами: сохранившимся у работника трудовым договором, заключенным с данным учреждением; сведениями, содержащимися в индивидуальном лицевом счете лица в органах Пенсионного фонда РФ; документами по

личному составу ликвидированного учреждения, полученными работником в муниципальном архиве. Срок временного хранения документов по личному составу составляет 75 лет.

СПОР ОБ УВОЛЬНЕНИИ

В результате конфликта с руководителем организации работник был уволен с работы. В надежде, что справедливость восторжествует, он отказался брать на руки документы (копию приказа об увольнении, трудовую книжку). Можно ли ему обращаться за разрешением своего вопроса (о восстановлении на работе) в суд? Не опоздал ли он со сроками обращения в судебный орган?

*Ю. Хамандикова,
г. Тверь*

Согласно ч. 1 ст. 392 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал о нарушении своих прав. А по спорам об увольнении — в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо с момента выдачи трудовой книжки.

Пленум Верховного суда РФ от 17.03.2004 указал еще одно основание по спорам об увольнении со дня отказа от получения копии приказа. Само понятие «спор об увольнении» позволяет отнести к таким спорам требования о восстановлении на работе, об изменении формулировки или причины увольнения, а также изменения даты увольнения, поскольку в этих случаях суд проверяет законность увольнения работника.

Чаще всего на практике возникают проблемы, связанные с определени-

ем начальной даты исчисления сроков давности при разрешении споров об увольнении. В этом случае надлежит руководствоваться ст. 84¹ ТК РФ — порядок оформления прекращения трудового договора.

Согласно вышеназванной статье копия приказа об увольнении выдается по требованию работника. А если работник не потребовал данный документ, то срок исковой давности начнет течь с момента выдачи ему трудовой книжки, которую работодатель обязан выдать в день увольнения или принятия меры по ее вручению. Он должен направить работнику уведомление о необходимости получить трудовую книжку. Если работник отказался ее получить, то составить об этом акт.

ПЕРЕИМЕНОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ

Наша организация по решению учредителя переименована. Какая запись должна вноситься в трудовые книжки работников в этом случае?

*Ж. Петрова,
г. Лыткарино, Московская обл.*

В Инструкции по заполнению трудовых книжек, утвержденной постановлением Минтруда России от 10.10.2003 № 69 предусмотрено, что если за время работы работника наименование организации изменяется, то об этом отдельной строкой в графе 3 «Сведения о работе» трудовой книжки делается запись: «Организация такая-то с такого-то числа переименована на такую-то», а в графе 4 проставляется основание переименования — приказ (распоряжение) или иное решение работодателя, его дата и номер (п. 3.2).

ИСПЫТАТЕЛЬНЫЙ СРОК

Работник был принят в организацию на должность с испытательным сроком три месяца. Через месяц работника с его согласия перевели на другую должность. Продолжает ли в этом случае действовать испытательный срок?

*Е. Картышев,
г. Сергиев Посад, Московская обл.*

Согласно ст. 70 ТК РФ при заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника для проверки его соответствия поручаемой работе. Если работник был принят на работу по должности с испытательным сроком, то это означает, что испытательный срок был установлен на данную конкретную должность. В случае, если работника переводят на другую работу внутри организации до окончания испытательного срока, то условие об испытании, установленное при приеме на работу, не применяется по отношению к другой должности, на которую переведен работник. Следовательно, условие об испытании, установленное при приеме на работу, при переводе работника на другую должность не действует.

НЕВОСТРЕБОВАННАЯ ТРУДОВАЯ КНИЖКА

Работника уведомили о том, что ему необходимо получить трудовую книжку. Однако он за ней не явился. В каких случаях наступает ответственность за задержку выдачи трудовой книжки? Что делать с не востребовавшей трудовой книжкой?

*Е. Носкова,
г. Арзамас*

Со дня направления уведомления работнику о необходимости получить трудовую книжку работодатель освобождается от ответственности за ее задержку.

Под задержкой выдачи работнику трудовой книжки понимается: невыдача трудовой книжки в день увольнения работника по вине работодателя (например, отсутствие в день увольнения сотрудника работников кадровой службы). Не может служить основанием для задержки выдачи трудовой книжки несдача работником материальных ценностей и т.д.;

ненаправление работодателем уведомления работнику о необходимости явиться за ней либо дать согласие о направлении ее по почте, если в день увольнения работник отсутствовал на работе либо отказался от ее получения (ч. 6 ст. 84¹ ТК РФ);

неполучение трудовой книжки после увольнения, когда по письменному обращению работника она должна быть выдана работодателем не позднее 3 рабочих дней со дня обращения (ч. 6 ст. 84¹ ТК РФ);

отказ от выдачи дубликата трудовой книжки без внесения в нее записи об увольнении или переводе на другую работу, признанной недействительной, а также при утере трудовой книжки после увольнения или нарушения 15-дневного срока выдачи дубликата со дня обращения к работодателю с соответствующим заявлением (пп. 31, 33 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 «О трудовых книжках»).

Работодатель возмещает работнику материальный ущерб в размере сред-

него заработка работника за время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы (ч. 2 ст. 394 ТК РФ).

Если при увольнении трудовая книжка не выдана работнику в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, она должна храниться у работодателя до востребования в соответствии с требованиями к ее хранению, установленными законодательством об архивном деле, в данном случае 75 лет (см. приказ Министерства культуры РФ от 25.08.2010 № 558).

ОФОРМЛЕНИЕ СТАЖА

Мой сын-студент оформил документы по уходу за престарелым родственником. Трудовой книжки у него нет. Каким образом будет оформлен трудовой стаж за период ухода? Возможно ли при этом получить трудовую книжку в районном отделении Пенсионного фонда России и внести первичную запись о работе?

*А. Кулешова,
г. Астрахань*

В соответствии с действующим пенсионным законодательством период ухода, осуществляемого трудоспособным лицом за инвалидом I группы, ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет или за лицом, достигшим возраста 80 лет, засчитывается в трудовой стаж решением органа пенсионного обеспечения по месту жительства лица, за которым осуществляется уход.

Решение принимается территориальным пенсионным органом на основании заявления трудоспособного лица, осуществляющего уход, и документов, удостоверяющих факт и про-

должительность нахождения на инвалидности (для инвалидов I группы и детей-инвалидов), а также возраст (для престарелых и детей-инвалидов) лица, за которым осуществляется уход. При раздельном проживании представляется письменное подтверждение о том, что за нетрудоспособным лицом в действительности осуществляется уход.

При этом трудовые книжки пенсионные органы не оформляют, поскольку трудовых правоотношений в таком случае не возникает.

СОКРАЩЕННОЕ РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Какова должна быть продолжительность рабочего времени совместителя перед праздничными днями?

*А. Михайлов,
г. Армавир*

В соответствии со ст. 95 ТК РФ продолжительность работы в предпраздничные дни сокращается на один час. Положение этой нормы носит общий характер и распространяется на все категории работников.

Согласно ч. 2 ст. 287 ТК РФ предусмотренные трудовым законодательством гарантии и компенсации предоставляются работникам, работающим по совместительству, в полном объеме. В связи с этим право на сокращение рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, имеют и совместители.

Ответы подготовил Е. Никитин