

**С 6 октября 2006 г. вступили в силу около тысячи поправок в Трудовой кодекс РФ.
Рассмотрим изменения в раздел «Рабочее время».**

Продолжительность рабочего времени

Продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю. Новая редакция статьи 92 Трудового кодекса РФ устанавливает, что инвалиды I и II групп должны работать не более 35 часов в неделю. Сотрудники, которым до 16 лет, могут трудиться не более 25 часов в неделю. Работники в возрасте 16-17 лет – 35 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины нормы установленной для соответствующего возраста.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности установлена либо сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю, либо норма часов за одну ставку заработной платы.

Совместительство

Статья 282 ТК РФ определяет, что совместительство-это выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Работа по совместительству может выполняться работником, как по месту его основной работы, так и у других работодателей.

Трудовой договор о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено ФЗ.

Если работа в свободное от основной работы время осуществляется у того же работодателя, то это внутреннее совместительство, если у другого работодателя - внешнее совместительство.

Статья 98 ТК РФ (старой редакции) «Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работника (совместительство)» исключена из Раздела «Рабочее время», а новая статья 60.1, посвященная общим положениям о совместительстве, помещена в раздел «Трудовой договор». Подобные положения о работе по совместительству должны содержаться в главе 44 «Особенности труда регулирования труда лиц, работающих по совместительству». Именно в эту главу (ст. 284 ТК РФ) перенесена норма об ограничении продолжительности работы по совместительству. При этом ограничения для продолжительности работы по совместительству несколько смягчены: вместо ограничения времени совместительства 16 часами в неделю установлено, что продолжительность работы по совместительству в течение месяца не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену).

Законодатель снял и ограничения на внутреннее совместительство по той же профессии, специальности, должности.

Сверхурочная работа

В статье 97 ТК РФ разъясняется, что понятие «работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени» включает в себя не только ту сверхурочную работу, но и работу при ненормированном рабочем дне (см. раздел «Работа с ненормированным рабочим днем» ниже).

Остановимся на новом порядке привлечения сотрудников к сверхурочной работе.

Дано новое определение сверхурочной работы при суммированном учете рабочего времени: сверхурочной будет признаваться только работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Также изменяется порядок привлечения работника к сверхурочной работе. Устанавливаются случаи, когда привлечение работников к сверхурочной работе допускается без их согласия. Видимо, разработчики Закона решили, что действующее правовое регулирование, устанавливающее обязательное письменное согласие работника для всех случаев сверхурочной работы, а в некоторых – также еще и еще и с согласия выборного профсоюзного органа, является не эффективным.

Действующие нормы кодекса (до 6 октября 2006 г.) не позволяют направить сотрудников на такую работу без их согласия независимо от того, чем будет продиктована необходимость в ней. Однако новая редакция статьи 99 Трудового кодекса будет допускать сверхурочный труд без согласия сотрудников, если он необходим:

- 1) Для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) При производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;
- 3) Для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения и его части.

Стаж работы для права на ежегодный отпуск

Перечень периодов, которые включаются в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ст.121 ТК РФ), дополнен за счет периода отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине.

Увеличивается до 14 дней максимальная продолжительность отпусков без сохранения заработной платы, которые включаются в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск. В ст.121 ТК РФ установлено, что в стаж, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, равно как и на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, не включается время предоставляемых по просьбе работника отпусков

без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года.

В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, не включаются:

- 1) Время отсутствия работника без уважительных причин, в том числе и вследствие его отстранения от работы, предусмотренной ст. 76 ТК РФ.
- 2) Время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

Таким образом, все дни отпусков без сохранения заработной платы, превышающие 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета при определении права на основной и дополнительный отпуск, а также при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск.

В соответствии со статьей 122 ТК РФ право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Этой же статьей определены также обязательные случаи, когда отпуск за первый год работы предоставляется до истечения шести месяцев. Отпуск же за второй и последующие годы работы в соответствии со статьей 123 ТК РФ может предоставляться в любое время рабочего года по графику предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленному в данной организации, Отдельным категориям работников в соответствии с ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

Продление и перенесение отпуска

Согласно ст. 124 ТК РФ отпуск работнику может быть не только продлен, но и перенесен на другой срок. При этом срок определяется работодателем с учетом пожеланий работника.

Часть вторая ст. 124 ТК РФ четко закрепляет, что если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией

Часть первая ст.126 ТК РФ разрешает вопрос о том, какая часть отпуска подлежит замене денежной компенсацией. Устанавливается, что деньгами по письменному заявлению работника, ему может быть компенсированы часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

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.

Работодатель может, но не обязан осуществлять такую замену части отпуска работника на денежную компенсацию.

Вопрос-ответ

Работаю доцентом в институте на 1,5 ставки штатным совместителем. Положена ли мне надбавка за ученую степень в размере 3000 р. (за 1 ставку) или 4500 р. (за полторы ставки)?

Действующее законодательство не устанавливает ограничения по выплате надбавок за ученую степень к должностному окладу при работе в порядке внутреннего совместительства. В соответствии с п. 3 Постановления Правительства РФ от 06.07.1994 № 807 (ред. от 23.11.2006) «Об установлении окладов за звания действительных членов и членов-корреспондентов Российской академии наук, Российской академии медицинских наук, Российской академии сельскохозяйственных наук, Российской академии образования, Российской академии художеств и Российской академии архитектуры и строительных наук и доплат за ученые степени доктора наук и кандидата наук» работникам, занимающим штатные должности в федеральных бюджетных учреждениях (организациях) науки и федеральных государственных высших учебных заведениях независимо от ведомственной принадлежности, ученые степени по которым предусмотрены тарифно-квалификационными требованиями, установлена ежемесячная доплата за ученую степень кандидата наук - в размере 3000 рублей. Разъяснения о порядке установления доплаты за ученую степень кандидата наук для работников, занимающих штатные должности на условиях совместительства, даны в письме Миннауки РФ, Минтруда РФ № 1623-РБ от 23.08.1994 «Об установлении доплат за ученые степени доктора наук и кандидата наук»: работникам, занимающим штатные должности с неполным рабочим днем (0,5 и 0,25 ставки), указанная доплата устанавливается в размере, пропорционально отработанному времени. Таким образом, доплата за ученую степень кандидата наук должна выплачиваться Вам по каждой должности пропорционально отработанному времени.

Ответ дан по состоянию законодательства на 30 апреля 2007 г.