Письмо Роструда от 19.03.2012 № 395-6-1

**Об отражении в трудовом договоре условий оплаты труда; об оплате труда совместителей; о сроке испытания, устанавливаемом главным бухгалтерам (их заместителям); о праве аннулирования трудового договора; о включении периода простоя в стаж работы, дающий право на отпуск; об уведомлении службы занятости о начале простоя; об отсутствии оснований для включения в срок испытания периода простоя; об оплате труда совместителей во время простоя; об отсутствии оснований для предоставления дополнительного дня отдыха за дни сдачи крови по новому месту работы; о праве на 2 дня отдыха при сдаче крови в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день.**

Ответ:

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ

ПИСЬМО
от 19 марта 2012 г. № 395-6-1

В Правовом управлении Федеральной службы по труду и занятости рассмотрены письма по вопросам, связанным с применением норм трудового законодательства. Сообщаем следующее.

1. Согласно ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – Кодекс) к числу обязательных для включения в трудовой договор условий относятся, в частности, условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).

Конкретный размер тарифной ставки или должностного оклада указывается непосредственно в трудовом договоре. Что касается доплат, надбавок и поощрительных выплат, полагающихся работнику, то они могут быть прямо указаны в трудовом договоре либо в нем может быть сделана отсылка к соответствующему локальному нормативному акту или коллективному договору, предусматривающим основания и условия их выплаты. В последнем случае работник должен быть ознакомлен с содержанием локальных нормативных актов и коллективным договором под роспись.

2. Согласно ст. 285 Кодекса оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

В связи с этим в трудовом договоре с конкретным работником, работающим по совместительству, могут быть определены иные условия оплаты (например, в полном объеме).

Вместе с тем при определении условий оплаты труда совместителям целесообразно учитывать нормы ст. 132 Кодекса.

3. Согласно ч. 5 ст. 70 Кодекса срок испытания для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций не может превышать 6 месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

Таким образом, из буквального толкования данной нормы следует, что срок испытания до 6 месяцев может быть установлен главным бухгалтерам (их заместителям) организаций.

4. Согласно ст. 61 Кодекса если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в соответствии с ч. 2 или 3 данной статьи, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным.

Работодатель (за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (ст. 66 Кодекса).

Внесение записей в трудовую книжку работника, не приступившего к работе, законодательством не предусмотрено.

5. Согласно ст. 121 Кодекса в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха.

Таким образом, период простоя включается в стаж работы, дающий право на отпуск.

6. Уведомление службы занятости о начале простоя трудовым законодательством не предусмотрено. Вместе с тем п. 2 ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 “О занятости населения в Российской Федерации” при введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

С нашей точки зрения, в данной статье идет речь о приостановлении производства в целом.

7. Согласно ч. 7 ст. 70 Кодекса в срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

В случае если работник в период простоя отсутствовал на работе, полагаем, что данный период не следует засчитывать в срок испытания.

8. В соответствии со ст. 157 Кодекса время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Учитывая положения ст. 287 Кодекса, нормы ст. 157 Кодекса применяются и к совместителям.

9. Предоставление дополнительного дня отдыха, предусмотренного ч. 4 ст. 186 Кодекса, по новому месту работы (у другого работодателя) законодательством не предусмотрено.

Замена дополнительных дней отдыха за дни сдачи крови денежной компенсацией (в том числе при увольнении) положениями ст. 186 Кодекса не предусмотрена.

10. Согласно ст. 186 Кодекса в случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

Кроме того, после каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха, который по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

Таким образом, при сдаче крови в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работник имеет право на 2 дня отдыха.

Обращаем внимание на то, что Федеральная служба по труду и занятости, в соответствии с п. 5.5.4 Положения, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 30.06.2004 № 324, осуществляет информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Информирование и консультирование осуществляются при непосредственном обращении в Роструд работников и работодателей.

Кроме того, дача профессиональных консультаций экспертами, в том числе по вопросам трудового законодательства, относится к непосредственной компетенции данной организации.

Учитывая многочисленные обращения, направляемые в адрес Роструда по вопросам применения различных норм трудового законодательства, не являющихся проблемными, сообщаем, что в практической работе значительную помощь могут оказать комментарии к законодательству о труде, постановления Пленумов Верховного Суда Российской Федерации, определения Конституционного Суда Российской Федерации, журналы “Кадры предприятия”, “Справочник кадровика” и другие, в которых консультации по вопросам применения трудового законодательства дают ведущие ученые, разработчики Трудового кодекса Российской Федерации, а также специалисты федеральных органов исполнительной власти.

Начальник
Правового управления
А.В.АНОХИН