

**Вопрос:** 1. Организация планирует привлекать работников для работы вахтовым методом на различных объектах.

Как в трудовых договорах с вахтовыми работниками указывать условие о месте работы? Если согласно п. 1.1 Основных положений о вахтовом методе организации работ местом работы при вахтовом методе считать объект либо участок, на которых осуществляется непосредственная трудовая деятельность, то нужно ли будет при перемещении работника на другой объект в другую местность оформлять перевод и заключать дополнительное соглашение к трудовому договору?

2. Работница, получая трудовую книжку при увольнении, указала в книге учета неверную дату получения - на месяц позже. Ошибка обнаружена не сразу. Как работодателю ее исправить и нужно ли составлять акт?

3. Трудовым договором работнику установлена неполная рабочая неделя с полным рабочим днем и ненормированный рабочий день с предоставлением трех дополнительных оплачиваемых дней отпуска. Правомерно ли закрепление в локальном нормативном акте работодателя положения, предусматривающего предоставление дополнительных оплачиваемых дней отпуска пропорционально отработанному времени?

4. Из-за тяжелого финансового положения в организации на три недели задержана выплата зарплаты. Вправе ли работник в связи с этим отказаться от поездки в командировку для выполнения служебного задания? Если работник согласится поехать, то может ли он во время командировки приостановить работу до выплаты задержанной суммы зарплаты?

5. Работодатель сокращает совместителя, занятого на 0,5 ставки. В организации имеется подходящая ему должность (вакантна полная ставка).

Можно ли не предлагать сокращаемому работнику эту должность, ссылаясь на то, что на нее нужен работник на полное рабочее время, а совместитель полное рабочее время работать не может?

6. Стороны письменно согласовали между собой перевод работника в другую организацию, определив конкретную дату приема на работу. После увольнения работник обратился к новому работодателю, однако тот отказал в трудоустройстве, пояснив, что соглашение о переводе с его стороны подписал специалист отдела кадров, не уполномоченный принимать новых работников.

Правомерен ли отказ в трудоустройстве? Обязан ли прежний работодатель принять работника обратно, если тот к нему обратится?

**Ответ:**

**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ПИСЬМО**  
от 18 августа 2017 г. N 14-2/В-761

Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации рассмотрел письма по вопросам применения норм трудового законодательства и сообщает.

В соответствии с Положением о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. N 610, Минтруд России дает разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции Министерства, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Мнение Минтруда России по вопросам, содержащимся в письмах, не является разъяснением и нормативным правовым актом.

1. В соответствии со статьей 297 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Кодекс) вахтовый метод - особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного жительства.

---

---

Особенности труда лиц, работающих вахтовым методом, урегулированы главой 47 Кодекса, а также Основными положениями о вахтовом методе организации работ, утвержденными постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС и Минздрава СССР от 31 декабря 1987 N 794/33-82, применяемым в части, не противоречащей Кодексу.

Порядок применения вахтового метода утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

Пунктом 1.1 Основных положений о вахтовом методе организации работ установлено, что местом работы при вахтовом методе считаются объекты (участки), на которых осуществляется непосредственная трудовая деятельность. Перемещение работников в связи с изменением места дислокации объектов (участков) работы не является переводом на другую работу и не требует согласия работников.

Кодексом не регламентирован порядок оформления перемещения. По нашему мнению, о перемещении работодатель уведомляет работника путем оформления приказа (распоряжения). С приказом (распоряжением) необходимо ознакомить работника под роспись. Срок уведомления Кодексом также не установлен.

В то же время необходимо иметь в виду, что при перемещении работника не должны изменяться условия трудового договора (например, условия труда, оплата труда, режим работы, условие о материальной ответственности и другие). Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции, производится в порядке, установленном статьей 74 Кодекса.

2. Согласно части 1 статьи 66 Кодекса трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

В настоящее время применяются форма приходно-расходной книги по учету бланков трудовой книжки и вкладыша в нее и форма книги учета движения трудовых книжек и вкладышей в них, утвержденные постановлением Минтруда России от 10 октября 2003 г. N 69 (далее - Постановление N 69).

Трудовым законодательством Российской Федерации не установлен порядок внесения исправлений в книгу учета движения трудовых книжек и вкладышей в них.

С нашей точки зрения, допустимо вносить исправления в книги по учету бланков трудовой книжки и учету движения трудовых книжек по правилам, установленным для внесения исправлений в трудовую книжку.

3. Согласно статье 101 Кодекса ненормированным рабочим днем признается 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).

При этом коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, должен быть установлен перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

Статьей 119 Кодекса установлено, что работникам с ненормированным рабочим днем ежегодно предоставляют дополнительные оплачиваемые отпуска. При этом продолжительность такого отпуска определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации и должна составлять не менее трех календарных дней.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются в федеральных государственных учреждениях нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации, в государственных учреждениях

---

---

субъекта Российской Федерации нормативными правовыми актами органов государственной власти субъекта Российской Федерации, в муниципальных учреждениях нормативными правовыми актами органов местного самоуправления (часть 2 статьи 119 Кодекса).

Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным), а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

Согласно статье 93 Кодекса по соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Считаем, что право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

Установление локальным нормативным актом работодателя условия о том, что продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день исчисляется пропорционально отработанному времени, с нашей точки зрения, не будет соответствовать нормам трудового законодательства Российской Федерации.

4. Порядок и сроки выплаты заработной платы установлены в статье 136 Кодекса.

В соответствии с указанной статьей заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Предусмотренное указанной статьей право работника на получение заработной платы не реже чем каждые полмесяца относится к числу условий, установленных законодательством. Это условие не может быть ухудшено ни по соглашению сторон, ни на основании коллективного договора.

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признается обеспечение права каждого работника на выплату заработной платы своевременно и в полном размере.

Частью 2 статьи 142 Кодекса в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работнику предоставлено право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Приостановление работы не допускается в случаях, указанных в части 2 статьи 142 Кодекса.

Приостановка работы означает прекращение выполнения работником своих трудовых обязанностей.

При этом когда воспользоваться своим правом приостановки работы, работник решает самостоятельно.

Трудовое законодательство Российской Федерации не содержит ограничений на приостановление работы во время нахождения работника в командировке.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу (часть 5 статья 142 Кодекса).

5. В соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Кодекса трудовой договор может быть

---

---

расторгнут работодателем в случае сокращения численности или штата работников организации.

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников должны соблюдаться гарантии, предусмотренные статьями 81, 82, 179, 180 и 373 Кодекса.

Согласно части 3 статьи 81 Кодекса увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 части первой статьи 81 Кодекса, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его 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.

В соответствии с пунктом 29 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года N 2 под другой работой понимается предоставление работнику работы (вакантной должности) в той же организации, соответствующей квалификации работника, а при отсутствии такой работы - иной имеющейся в организации вакантной нижестоящей должности или нижеоплачиваемой работы, которую работник может выполнять с учетом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья.

Определение термина "вакантная должность" трудовое законодательство не раскрывает. Под вакантной следует понимать не занятую (не замещенную) никем должность в организации.

Согласно статье 282 Кодекса совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Статьей 282 Кодекса установлено, что гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме, за исключением гарантий и компенсаций лицам, совмещающим работу с получением образования, а также лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6. Согласно части 2 статьи 72.1 Кодекса по письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается на основании пункта 5 части 1 статьи 77 Кодекса.

Перевод работника по его просьбе или с его согласия на постоянную работу к другому работодателю предполагает прекращение трудового договора с прежним работодателем и заключение нового трудового договора на условиях, согласованных работником с новым работодателем.

Перевод на постоянную работу к другому работодателю осуществляется на основе согласованного волеизъявления трех сторон: работника, прежнего и будущего работодателей.

В силу действия статьи 64 Кодекса (часть 4) новый работодатель не вправе отказать в заключении трудового договора лицу, приглашенному в порядке перевода от другого работодателя. Данное правило действует в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

Обязанность работодателя предоставить работнику ранее занимаемую им должность при отказе в приеме на работу в порядке перевода новым работодателем в связи с подписанием соглашения о переводе неуполномоченным лицом Кодексом не установлена.

Вместе с тем работник вправе обратиться в суд с заявлением о признании увольнения в связи с переводом незаконным. В данном случае работник может быть восстановлен на прежней работе или по его заявлению может быть изменена формулировка основания увольнения на увольнение по собственному желанию (статья 394 Кодекса).

---

---

Обращаем внимание, что в соответствии со статьей 4 Федерального закона от 2 мая 2006 года N 59-ФЗ "О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации" рассмотрению подлежат следующие виды обращений:

предложения по совершенствованию законов и иных нормативных правовых актов, деятельности государственных органов и органов местного самоуправления, развитию общественных отношений, улучшению социально-экономической и иных сфер деятельности государства и общества;

заявления - просьбы граждан о содействии в реализации их конституционных прав и свобод или конституционных прав и свобод других лиц, либо сообщение о нарушении законов и иных нормативных правовых актов, недостатках в работе государственных органов, органов местного самоуправления и должностных лиц, либо критика деятельности указанных органов и должностных лиц;

жалобы граждан - просьбы о восстановлении или защите их нарушенных прав, свобод или законных интересов либо прав, свобод или законных интересов других лиц.

В связи с многочисленными запросами в адрес Минтруда России о консультациях по вопросам применения норм трудового законодательства сообщаем, что значительную помощь в практической работе могут оказать комментарии к законодательству о труде, постановления Конституционного Суда Российской Федерации, а также Пленумов Верховного Суда Российской Федерации, периодические издания, справочные правовые поисковые системы, в которых консультации по вопросам применения трудового законодательства дают ученые, юристы, а также специалисты федеральных органов исполнительной власти.

Кроме того, информируем, что в соответствии с пунктом 5.5.4 Положения о Федеральной службе по труду и занятости, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 июня 2004 г. N 324, Федеральной службой по труду и занятости осуществляется информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Заместитель директора Департамента  
оплаты труда, трудовых отношений  
и социального партнерства  
Т.В.МАЛЕНКО

18.08.2017

---