

ПРОДЛЕНИЕ СРОЧНОГО ДОГОВОРА, ВЫПЛАТА ОТПУСКНЫХ БЕЗ СПЕШКИ И ДРУГИЕ ИДЕИ МИНТРУДА ПО УЛУЧШЕНИЮ ТК РФ

Исключительные права на представленный материал принадлежат АО "Консультант Плюс".

Материал подготовлен с использованием правовых актов по состоянию на 25.04.2019.

Ведомство планирует обновить нормы ТК РФ, которые касаются срочных трудовых договоров, изменения условий труда, выплаты отпускных, привлечения к дисциплинарной ответственности, выхода из декретного отпуска и увольнения руководства компании.

Сейчас проект проходит общественное обсуждение. Рассмотрим, какие новые правила могут появиться.

Срочный трудовой договор

Минтруд предлагает разрешить работодателям продлевать срок трудового договора. Для этого нужно будет соблюдать следующие условия:

- продлить договор можно один раз;
- с работником нужно заключить соглашение;
- изменить период работы следует до истечения срока трудового договора;
- общий срок договора (включая первоначальный) не должен превышать пяти лет;
- основание срочности должно сохраниться.

Отметим, сейчас ТК РФ позволяет продлить трудовой договор лишь в нескольких случаях, например при истечении его срока в период беременности работницы.

Изменение условий трудового договора

Организации смогут сокращать до одного месяца срок уведомления работника о новых условиях труда. Для этого нужно будет учитывать мнение выборного органа первичного профсоюза. Сейчас предупреждать персонал нужно не позднее чем за два месяца.

Если работник предупрежден об изменении условий за месяц и решает уволиться, компании придется выплатить ему докомпенсацию - один средний месячный заработок.

Напомним, сейчас работник при увольнении из-за отказа от новых условий получает выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

Выплата отпускных

Уточняют, что оплачивать отпуск нужно не менее чем за три рабочих дня до его начала. Сейчас не указано, каких дней: календарных или рабочих.

Если сотрудник соберется в отпуск вне графика и предупредит менее чем за три рабочих дня, работодатель сможет выплатить отпускные в течение трех рабочих дней с даты подачи заявления.

Минтруд полагает, что новое правило поможет компаниям в ситуации, когда отдельные категории работников берут отпуск в удобное для них время. Например, многодетный сотрудник просит предоставить отпуск со следующего дня, и работодатель не успевает его оплатить.

Привлечение к дисциплинарной ответственности

Периодов времени, которые не включаются в месячный срок применения дисциплинарного взыскания, может стать больше. Сейчас к ним отнесены:

- болезнь работника;
- его отпуск;
- время, потраченное на учет мнения представительного органа работников.

Предлагают добавить к ним периоды, когда работник отсутствует, но за ним сохраняется рабочее место (должность). Такими периодами могут быть, например:

- междувахтовый отдых;
- командировка;
- дни сдачи крови;
- дни отдыха за работу в выходные и праздники;
- прохождение диспансеризации.

Выход из декретного отпуска

Минтруд планирует урегулировать ситуацию, когда работник досрочно выходит из отпуска по уходу за ребенком и нужно уволить того, кто занимает "декретное" место по срочному договору.

Сотрудника обяжут письменно сообщить о выходе из отпуска не менее чем за пять рабочих дней. Организации нужно будет письменно предупредить "временного" сотрудника о скором увольнении не менее чем за три рабочих дня. В итоге у работодателя будет как минимум два рабочих дня на то, чтобы успеть принять необходимые кадровые решения.

Сейчас работник не обязан заранее предупреждать о выходе из отпуска и всю процедуру приходится проводить день в день.

Увольнение руководителя обособленного структурного подразделения

Список тех, кого можно уволить за принятие необоснованного решения или за однократное грубое нарушение, станет шире. Сейчас по таким основаниям можно уволить руководителя:

- организации;
- филиала;
- представительства.

В этом списке может появиться должность руководителя иного обособленного структурного подразделения.

Как указывают авторы проекта, такие руководители имеют полномочия, схожие с полномочиями руководителя филиала или представительства. Поэтому и ответственность у них должна быть одинаковой.
