



БРАВО, КАДРОВИК!



::НОВОСТИ:: ::ОБЗОРЫ:: ::КОММЕНТАРИИ:: ::РЕПОРТАЖИ:: ::ТЕНДЕНЦИИ ::

ФЕВРАЛЬ 2016 № 2 (33)

ДОРОГИЕ ДРУЗЬЯ!

Наступил последний месяц зимы, и пусть февраль традиционно считается самым холодным месяцем в году, мы с вами знаем, что весна уже не за горами, и с нетерпением ее ждем! А скрасить ожидание тепла мы предлагаем вам с новым выпуском газеты «Браво, Кадровик!».

В этом номере мы представляем вашему вниманию важные новости трудового законодательства, консультации экспертов, пояснения по вопросам кадрового делопроизводства и прочую необходимую в работе информацию.

Также мы предлагаем вам полный перечень новых и измененных документов, которые вы найдете в вашей системе «Помощник кадровика».

Один из самых актуальных и интересных разделов для специалиста кадровой службы – «Госорган дает разъяснения...», в котором представлены разъяснения различных органов государственной власти по применению законодательства о труде.

В рубрике «Идеальный кадровый документ» для вас подготовлен фрагмент оформления трудового договора с дистанционным работником.

Также по-прежнему с вами рубрика «Кофе-брейк», в которой мы предлагаем вам самые вкусные и необычные рецепты.

Напоминаем, что для вас работает Линия профессиональной поддержки. Эксперты всегда рады дать квалифицированные ответы на все ваши вопросы, а также разработать кадровые документы по вашим запросам. Обратиться на ЛПП вы можете через баннер «Задай вопрос эксперту», который находится на главной странице продукта «Помощник кадровика: Эксперт».

*С уважением,
команда разработчиков системы
«Помощник кадровика: Эксперт»*

АНОНС НОМЕРА

НОВОСТНАЯ ЛЕНТА

С 2016 ГОДА ЗАПРЕЩЕНО УВОЛНЯТЬ ВОЕННЫХ, НУЖДАЮЩИХСЯ В ЖИЛЬЕ

НА СТР. 2

НОВИНКИ СИСТЕМЫ

В СИСТЕМУ ДОБАВЛЕН НОВЫЙ ГИД ПО РАСЧЕТУ ОТПУСКОГО ПЕРИОДА ПОСЛЕ ДЕКРЕТА

НА СТР. 4

ГОСОРГАН ДАЕТ РАЗЪЯСНЕНИЯ...

МИНТРУД О ДИСТАНЦИОННОМ РАБОТНИКЕ-ИНОСТРАНЦЕ

НА СТР. 5

ИДЕАЛЬНЫЙ

КАДРОВЫЙ ДОКУМЕНТ

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР С ДИСТАНЦИОННЫМ РАБОТНИКОМ (ФРАГМЕНТ)

НА СТР. 6

КАДРЫ В ВОПРОСАХ И ОТВЕТАХ

СУЩЕСТВУЮТ ЛИ ОГРАНИЧЕНИЯ ДЛИТЕЛЬНОСТИ ПЕРЕВОДА НА РЕЖИМ НЕПОЛНОГО РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

НА СТР. 7

РУКОВОДИТЕЛЮ КАДРОВОЙ СЛУЖБЫ

КАК УЛАДИТЬ КОНФЛИКТ ПОКОЛЕНИЙ В КОМПАНИИ

НА СТР. 10

КОФЕ-БРЕЙК

РАГУ ИЗ ГОВЯДИНЫ С ЦВЕТНОЙ КАПУСТОЙ
ОРЕХОВЫЕ КОНФЕТЫ В БЕЛОМ ШОКОЛАДЕ

НА СТР. 12

ПРИЛОЖЕНИЕ

ИЗМЕНЕНИЯ В РАЗДЕЛАХ СИСТЕМЫ «ПОМОЩНИК КАДРОВИКА: ЭКСПЕРТ»

НА СТР. 13



ВСЕ ВОПРОСЫ ПО РАБОТЕ С СИСТЕМОЙ «ПОМОЩНИК КАДРОВИКА» ВЫ МОЖЕТЕ ЗАДАТЬ ВАШЕМУ СПЕЦИАЛИСТУ ПО ОБСЛУЖИВАНИЮ



С 2016 года запрещено увольнять военных, нуждающихся в жилье

Указом Президента РФ [от 02.01.2016 № 2](#) были внесены изменения в [Положение о порядке прохождения военной службы](#), утвержденное Указом Президента РФ [от 16.09.1999 № 1237](#).

В соответствии с изменениями военнослужащий, общий срок службы которого составляет 10 лет и более, нуждающийся в жилом помещении, без своего согласия не может быть уволен с военной службы без предоставления ему жилого помещения либо субсидии для приобретения или строительства жилого помещения:

- по достижении предельного возраста пребывания на военной службе;
- по состоянию здоровья;
- в связи с организационно-штатными мероприятиями.

Дата вступления Указа Президента РФ [от 02.01.2016 № 2](#) в силу – 02.01.2016.

За работником, приостановившим работу, сохраняется средний заработок

Федеральным законом [от 30.12.2015 № 434-ФЗ](#) внесены изменения в [ст. 142 Трудового кодекса РФ](#).

В соответствии с изменениями за работником, приостановившим работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, на период приостановления работы сохраняется средний заработок.

Дата вступления Федерального закона [от 30.12.2015 № 434-ФЗ](#) в силу – 10.01.2016.

Уточнен порядок предоставления отпусков государственным служащим

Федеральным законом [от 30.12.2015 № 418-ФЗ](#) уточнены положения [ст. 46 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»](#), касающиеся порядка предоставления гражданским служащим ежегодных оплачиваемых отпусков.

В соответствии с изменениями, внесенными Федеральным законом [от 30.12.2015 № 418-ФЗ](#), минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска, используемого гражданским служащим в служебном году, за который предоставляется ежегодный

оплачиваемый отпуск, не может быть менее 28 календарных дней. При этом хотя бы одна из частей ежегодного оплачиваемого отпуска должна составлять не менее 14 календарных дней ([ч. 9.1 ст. 46 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ](#)).

В исключительных случаях, предусмотренных [ч. 9.2 ст. 46 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ](#), допускается перенесение части ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающей 28 календарных дней, на следующий служебный год. При этом перенесенная часть ежегодного оплачиваемого отпуска должна быть использована не позднее 12 месяцев после окончания того служебного года, за который эта часть отпуска предоставляется.

Часть отпуска может быть перенесена только с письменного согласия гражданского служащего ([ч. 9.2 ст. 46 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ](#)).

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части по письменному заявлению гражданского служащего могут быть заменены денежной компенсацией ([ч. 9.3 ст. 46 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ](#)).

Определены виды деятельности, которые запрещено осуществлять в РФ турецким организациям

Постановлением Правительства РФ [от 29.12.2015 № 1457](#) установлен [Перечень отдельных видов работ \(услуг\), выполнение \(оказание\) которых на территории РФ организациями, находящимися под юрисдикцией Турецкой Республики, а также организациями, контролируемыми гражданами Турецкой Республики, запрещено.](#)

В частности, с 01.01.2016 турецким организациям запрещено осуществлять в РФ следующие виды деятельности:

- строительство зданий, инженерных сооружений и работы строительные специализированные;
- деятельность в области архитектуры и инженерно-технического проектирования, технических испытаний, исследований и анализа;
- деятельность туристических агентств и прочих организаций, предоставляющих услуги в сфере туризма;
- деятельность гостиниц и прочих мест для временного проживания;



– выполнение работ, оказание услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд;
– обработка древесины.

Дата вступления Постановления Правительства РФ [от 29.12.2015 № 1457](#) в силу – 30.12.2015.

Постановление [от 29.12.2015 № 1457](#) действует до отмены специальных экономических и иных мер, установленных Указом Президента РФ [от 28.11.2015 № 583](#).

Определен перечень работодателей, которым разрешено привлекать к работе граждан Турции



Постановлением Правительства РФ [от 29.12.2015 № 1458](#) утвержден [Перечень работодателей, заказчиков работ \(услуг\), на которых не распространяется запрет на привлечение с 1 января 2016 года для осуществления трудовой деятельности, выполнения работ \(оказания услуг\) работников из числа граждан Турецкой Республики, не состоящих в трудовых и \(или\) гражданско-правовых отношениях с указанными работодателями, заказчиками работ \(услуг\) по состоянию на 31 декабря 2015 года](#).

В Перечень вошли 53 организации из различных субъектов РФ.

Дата вступления Постановления Правительства РФ [от 29.12.2015 № 1458](#) в силу – 07.01.2016.

На 2016 год продлено действие Пилотного проекта ФСС

В соответствии с Постановлением Правительства РФ [от 19.12.2015 № 1389](#) на 2016 год продлено действие Постановления Правительства РФ [от 21.04.2011 № 294](#), определяющего особенности назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности и в связи с материнством.

Также определено, что с 1 июля по 31 декабря 2016 года в Пилотном проекте будут участвовать Республика Мордовия, Брянская, Калининградская, Калужская, Липецкая и Ульяновская области.

Дата вступления Постановления Правительства РФ [от 19.12.2015 № 1389](#) в силу – 01.01.2016.

Определены перечни видов работ, на которые частные агентства занятости не могут направлять работников по договору о предоставлении труда работников (персонала)

Приказом Минтруда РФ и Ростехнадзора [от 11.11.2015 № 858н/455](#) утверждены перечни видов работ, в целях выполнения которых на объектах, отнесенных к опасным производственным объектам I и II классов опасности, не допускается направление работников частными агентствами занятости по договору о предоставлении труда работников (персонала).

В частности, не допускается направление работников частными агентствами занятости на работы, выполняемые:

- на объектах, на которых получают, используются, перерабатываются, образуются, хранятся, транспортируются, уничтожаются воспламеняющиеся горючие, токсичные, высокотоксичные, окисляющие, взрывчатые вещества и вещества, представляющие опасность для окружающей среды, в соответствующих I и II классах опасности количествах, указанных в [приложении 2](#) к Федеральному закону [от 21.07.1997 № 116-ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов»](#);

- на объектах по хранению химического оружия, объектах по уничтожению химического оружия и опасных производственных объектах спецхимии;

- на опасных производственных объектах бурения и добычи нефти, газа и газового конденсата, опасных в части выбросов продукции с содержанием сернистого водорода свыше 6% объема такой продукции;

- на газораспределительных станциях, в сетях газораспределения и сетях газопотребления, предназначенных для транспортировки природного газа под давлением свыше 1,2 МПа или сжиженного углеводородного газа под давлением свыше 1,6 МПа;

- на некоторых иных объектах.

Дата вступления Приказа Минтруда РФ и Ростехнадзора [от 11.11.2015 № 858н/455](#) в силу – 01.01.2016.



С полным перечнем новостей об изменениях кадрового законодательства вы можете ознакомиться на главной странице системы «Помощник кадровика: Эксперт» во вкладке «Новости».

**10 февраля 2016 года в 09.30 (МСК)
состоится видеосеминар для специалистов
по кадрам**



Тема видеосеминара – **«Пробелы и противоречия в трудовом законодательстве»**.

Вебинар состоится 10 февраля 2016 года в 09.30 (МСК).

Ведущая вебинара – Майорова Кристина Алексеевна, юрист (гражданско-правовая специализация), ведущий эксперт в сфере трудового законодательства проекта «Помощник кадровика: Эксперт» (ГК «Браво Софт», г. Н. Новгород).

Для участия в вебинаре обратитесь к вашему региональному представителю.

**В систему добавлен
новый Гид по расчету
отпускного периода после декрета**

У кадровых специалистов всегда возникает много вопросов по поводу того, как правильно предоставить отпуск работнице, вышедшей из отпуска по уходу за ребенком, а в частности, как определить период, за который предоставляется отпуск, – слишком уж много нюансов нужно при этом учесть.

В новом [Гиде по расчету отпускного периода после декрета](#) представлено большое количество примеров расчета с подробными разъяснениями экспертов, которыми кадровик может воспользоваться для осуществления собственных расчетов.

**Электронные журналы серии
«Теория и практика для кадровика»
теперь будут выходить ежемесячно**

Уважаемые пользователи! Мы рады сообщить вам, что начиная с февраля 2016 года электронные журналы серии «Теория и практика для кадровика» будут выходить ежемесячно, а не раз в два месяца, как это было ранее.

Теперь каждый месяц вашему вниманию будет представлен новый выпуск, содержащий подборку консультаций экспертов по самым актуальным вопросам трудового законодательства и кадрового делопроизводства.

Консультации на самые разнообразные темы трудового законодательства будут интересны кадровым специалистам различных сфер и помогут в решении конкретных практических задач.

ПАМЯТКА ПОЛЬЗОВАТЕЛЮ

С помощью сервиса «Горячая информация» вы получаете быстрый доступ к справочной информации, которая постоянно используется в работе кадровыми специалистами, – МРОТ, размеры пособий, сроки хранения кадровых документов, случаи составления акта, получения письменного согласия работника, уведомления работника и т. д.



Сервис «Производственный календарь» позволит вам всегда иметь под рукой табель-календарь на текущий год. С его помощью вы всегда сможете рассчитать необходимую норму рабочего времени.



В сервисе «Электронный журнал» представлены множество практических кадровых ситуаций и пути их решения, кадровые расчеты, образцы документов и много другой информации, которая будет интересна всем специалистам кадровых служб.



Все вопросы по работе с системой «Помощник кадровика: Эксперт» вы

можете задать вашему инженеру по сопровождению, который проведет как полное, так и частичное обучение.

Статус постоянного пользователя позволит вам:

- задать вопрос по работе с системой ее разработчику;

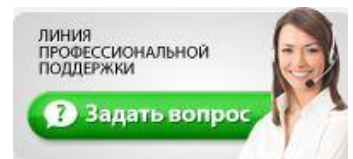
- задать вопрос по трудовому законодательству и кадровому делопроизводству и получить ответ в течение 3 рабочих дней;



- заказать должностную инструкцию либо иной кадровый документ у разработчика системы. Мы гарантируем их составление в течение 5 рабочих дней;

- влиять на развитие системы «Помощник кадровика: Эксперт». В план по развитию системы включаются пожелания постоянных пользователей;

- получать только нужные документы. Мы ежемесячно просматриваем множество документов, чтобы отобрать те, которые действительно важны для вас!



МИНТРУД О ДИСТАНЦИОННОМ РАБОТНИКЕ-ИНОСТРАНЦЕ

Министерство труда и социальной защиты
Российской Федерации
ПИСЬМО от 07.08.2015 № 17-3/В-410
О договорах с иностранными работниками

Из обращения следует, что работодатель – индивидуальный предприниматель собирается заключить трудовой договор о дистанционной работе с гражданином Украины, который будет исполнять обязанности по этому договору на территории Украины.

Особенности регулирования труда дистанционных работников определены [гл. 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации](#).

На дистанционных работников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с особенно-

стями, установленными [Трудовым кодексом \(ст. 312.1 Трудового кодекса\)](#).

Из обращения следует, что работодатель – индивидуальный предприниматель собирается заключить трудовой договор о дистанционной работе с гражданином Украины, который будет исполнять обязанности по этому договору на территории Украины.

Особенности регулирования труда дистанционных работников определены [гл. 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации](#).

На дистанционных работников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с особенностями, установленными Трудовым кодексом ([ст. 312.1 Трудового кодекса](#)).

Итак, **дистанционная работа** – это работа, которая выполняется на основании заключенного в письменной форме трудового договора по трудовой функции с обязательным использованием при выполнении трудовой функции информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети Интернет.

Конечно, развитие информационных технологий в настоящее время дало возможность работать из любой точки земного шара, осуществляя всё взаимодействие с работодателем (работником) через Интернет путем обмена электронными документами. Однако для того, чтобы дистанционный работник получил все права и гарантии, предусмотренные законодательством Российской Федерации, с ним необходимо заключить трудовой договор.

С одной стороны, дистанционный работник может и не быть гражданином РФ – на иностранных работников, работающих в РФ по трудовому договору, распространяется действие российского трудового законодательства.

Вместе с тем [ст. 13 Трудового кодекса РФ](#) указывает на то, что трудовое законодательство РФ действует только на территории РФ.

Следовательно, если работник является иностранным гражданином, да к тому же и находится на территории другого государства, то оформить с ним трудовые отношения, даже дистанционные, будет неправомерно.

Это связано прежде всего с тем, что работодатель не сможет обеспечить работнику все гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством РФ.

В этом случае работодатель может заключить с иностранным работником, находящимся в другом государстве, договор гражданско-правового характера.

В то же время возможна ситуация, когда требуется трудоустроить гражданина РФ, проживающего в другом государстве.

В таком случае работодатель вправе заключить с

этим лицом трудовой договор о дистанционной работе. На дистанционного работника, являющегося гражданином РФ и проживающего в другом государстве, будет распространяться действие трудового законодательства нашей страны.

Трудовой договор о дистанционной работе может быть заключен путем обмена электронными документами.

Обратите внимание, что Трудовой кодекс также предусматривает обязанность работодателя отправить работнику копию договора почтой на бумажном носителе ([ст. 312.2 Трудового кодекса РФ](#))

В качестве места заключения трудового договора о дистанционной работе указывается место нахождения работодателя.

При заключении трудового договора о дистанционной работе документы, предусмотренные [ст. 65 Трудового кодекса РФ](#), работник также может предъявить в форме электронного документа.

Ознакомление дистанционного работника с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором может также осуществляться путем обмена электронными документами.

Что касается охраны труда, ознакомление дистанционных работников с ее требованиями осуществляется в том случае, если оборудование и средства для работы предоставляются работнику работодателем.

В отношении тех работников, которые используют собственное оборудование, обеспечение охраны труда ограничивается реализацией мер, предусмотренных абз. 17, 20 и 21 [ч. 2 ст. 212 Трудового кодекса РФ](#).

В системе «Помощник кадровика» содержатся справки [«Особенности регулирования труда дистанционных работников»](#), [«Сходство и отличие гражданско-правового договора от трудового договора»](#).

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР С ДИСТАНЦИОННЫМ РАБОТНИКОМ (ФРАГМЕНТ)

<i>Акционерное общество «Возрождение»</i>	
(наименование организации)	
Приказ (распоряжение)	14-к
о приеме работника на дистанционную работу	
Принять на дистанционную работу	Дата
	с 19.01.2016
	по -
Табельный номер	
135	
Стрелкова Сергея Ивановича	
(фамилия, имя, отчество)	
программист	
(наименование профессии (должности), разряд, класс (категория) квалификации)	
дистанционная работа	
(условие приема на работу, характер работы)	
с тарифной ставкой (окладом)	25000 руб. 00 коп.
	цифрами
с испытанием на срок	_____ месяца (ев)
Основание:	
трудовой договор от	19 января 20 16 № 3
Руководитель организации	директор Пахомов* М.В. Пахомов
	(должность) (подпись) (расшифровка подписи)
С приказом (распоряжением) работник ознакомлен	Стрелков* « 18 » января 20 16 г.
	(подпись)

* электронная цифровая подпись

На дистанционных работников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных [гл. 49.1 Трудового кодекса РФ](#).

В частности, отличительной особенностью дистанционной работы является возможность работника и работодателя осуществлять взаимодействие путем обмена электронными документами. При заключении трудового договора о дистанционной работе документы, предусмотренные [ст. 65 Трудового кодекса РФ](#), могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронного документа ([ст. 312.2 Трудового кодекса РФ](#)).

Важно отметить, что в соответствии со [ст. 312.1 Трудового кодекса РФ](#) при дистанционных трудовых отношениях используются усиленные квалифицированные электронные подписи со стороны как работника, так и работодателя. Это означает, что сторонам трудового договора необходимо заранее позаботиться о получении электронной подписи.

Несмотря на обмен электронными документами и подтверждение их электронными подписями, работодатель должен в трехдневный срок выслать работнику копию трудового договора на бумажном носителе ([ст. 312.2 Трудового кодекса РФ](#)).

После заключения трудового договора и на его основании работодатель должен составить приказ (распоряжение) о приеме работника на работу ([ст. 68 Трудового кодекса РФ](#)).

Содержание приказа (распоряжения) должно соот-

ветствовать условиям заключенного трудового договора о дистанционной работе. Приказ составляется работодателем в письменной форме и предоставляется работнику для ознакомления также в форме электронного документа.

Учитывая норму [ст. 9 Федерального закона от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете»](#), работодатель самостоятельно разрабатывает и утверждает форму приказа о приеме на дистанционную работу. В качестве рекомендуемой может использоваться форма [№ Т-1](#), утвержденная Постановлением Госкомстата РФ [от 05.01.2004 № 1](#), при этом в приказе должны быть предусмотрены все обязательные сведения и условия, указанные в [ст. 9 Федерального закона от 06.12.2011 № 402-ФЗ](#).

Приказ о приеме на дистанционную работу оформляется в том же порядке, что и приказ на обычную работу, но в виде электронного документа, заверяется электронной подписью работодателя, а затем направляется работнику посредством сети Интернет для ознакомления в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

Работник, в свою очередь, электронной подписью подтверждает факт своего ознакомления с приказом о приеме на работу и пересылает документ обратно работодателю.

В системе «Помощник кадровика» содержатся справки [«Особенности регулирования труда дистанционных работников»](#), [«Оформление приема на работу»](#).

УВАЖАЕМЫЕ ПОЛЬЗОВАТЕЛИ СИСТЕМЫ «ПОМОЩНИК КАДРОВИКА: ЭКСПЕРТ»!

С помощью баннера «Задай вопрос эксперту» вы присылаете большое количество вопросов по применению трудового законодательства.

Ответы на самые актуальные и интересные вопросы вносятся в систему в виде консультаций экспертов.

Найти их вы сможете в разделе «Кадровое законодательство в вопросах и ответах».

ПАМЯТКА ПОЛЬЗОВАТЕЛЯМ

ОБРАТИТЕ ВНИМАНИЕ, ЧТО ПРЕДОСТАВЛЕННЫЕ КОНСУЛЬТАЦИИ БУДУТ ДОСТУПНЫ ПОСЛЕ ЕЖЕМЕСЯЧНОГО ОБНОВЛЕНИЯ.

Сейчас вы сможете их найти, следуя инструкции:

Шаг 1. ПЕРЕЙДИТЕ НА ГЛАВНУЮ СТРАНИЦУ СИСТЕМЫ «Помощник кадровика: Эксперт».

Шаг 2. В ПРАВОМ ВЕРХНЕМ УГЛУ НАЖМИТЕ НА КНОПКУ «НОВЫХ» ИЛИ «ИЗМЕНЕННЫХ».

Разделы		Q продукте
Всего документов:	новых:	измененных:
186335	3451	2586

Шаг 3. В ПРАВОМ ВЕРХНЕМ УГЛУ ВЫБЕРИТЕ ЯРЛЫК «КОММЕНТАРИИ, КОНСУЛЬТАЦИИ».

Существуют ли ограничения длительности перевода на режим неполного рабочего времени

Вопрос. Есть ли какие-то ограничения по длительности при переводе на неполный рабочий день (месяц, год)?

Ответ. В случае если инициатором установления, введения режима неполного рабочего времени является работодатель, период (срок), на который может быть введен режим неполного рабочего времени, ограничен 6 месяцами.

В случае если инициатором установления, введения режима неполного рабочего времени выступает работник, по общему правилу период (срок), на который может быть введен режим неполного рабочего времени, законодательством РФ не ограничен.

Инициатором установления (введения) режима неполного рабочего времени может быть как работник, так и работодатель.

По соглашению между работником и работодателем неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии ([ст. 93 Трудового кодекса РФ](#)).

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе лиц, перечисленных в [ст. 93 Трудового кодекса РФ](#). К ним относятся:

- беременные женщины;
- один из родителей (опекун, попечитель), имеющий ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида

в возрасте до 18 лет);

– работники, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Нормы [ст. 93 Трудового кодекса РФ](#) применяются в случае, если инициатором установления неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели (т. е. неполного рабочего времени) выступает работник.

В случае если неполное рабочее время устанавливается по соглашению сторон (т. е. по просьбе работника и с согласия работодателя), ограничений по длительности периода, на который может быть установлено неполное рабочее время, законодательством РФ не содержит. Период определяется сторонами. Этот период может быть месяц, год и т. д.

В случае если неполное рабочее время устанавливается по просьбе работника в случаях, когда работодатель не имеет права отказать работнику в данном режиме рабочего времени, период ограничен конкретными обстоятельствами, по причине которых устанавливается неполное рабочее время, например, период беременности, возраст ребенка и т. д.

При этом период может быть увеличен по соглашению сторон.

Если сотрудник в течение учетного периода был в отпуске, нормативное количество часов рабочего времени для него уменьшается

Вопрос. На предприятии для оперативно-диспетчерской службы, работающей по сменному графику, принят годовой суммированный учет рабочего времени.

В 2014 году годовая норма для нашего предприятия составила 1980 часов. В течение года каждый из сотрудников был в отпуске по 39 календарных дней, но из общей нормы часов для них не вычитаются часы отпуска.

Получается, что при нескольких часах ежемесячной переработки при годовом подсчете у работника службы появляется внушительная недоработка – от 100 до 200 часов.

Если сотрудник в течение учетного периода болел или был в отпуске, должно ли для него уменьшаться нормативное количество часов рабочего времени?

Ответ. Если сотрудник в течение учетного периода болел, или был в отпуске, или отсутствовал по иной уважительной причине с сохранением места работы, нормативное количество часов рабочего времени за учетный период для него должно уменьшаться.

Приказом Минздравсоцразвития РФ [от 13.08.2009 № 588н «Об утверждении Порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени \(месяц, квартал, год\) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю»](#) установлен порядок определения нормы рабочего времени.

Расчет нормы рабочего времени по правилам, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития РФ [от 13.08.2009 года № 588н](#), производится исходя из того, что работник не будет использовать отпуск, находиться на больничном, отсутствовать на работе по иным уважительным причинам.



Между тем согласно [ст. 122 Трудового кодекса](#) каждому работнику обязательно ежегодно предоставляются отпуска (в период отпуска работник освобождается от исполнения трудовых обязанностей).

В период временной нетрудоспособности работник также освобождается от исполнения трудовых обязанностей.

Также трудовое законодательство предусматривает предоставление работнику иных периодов, в течение которых он может отсутствовать на работе, при этом причины отсутствия на рабочем месте будут являться уважительными.

Следовательно, норма суммированного рабочего времени по истечении отчетного периода корректируется по каждому работнику исходя из отсутствия работника на рабочем месте по уважительным причинам.

К таким уважительным причинам относятся:

- ежегодный оплачиваемый отпуск;
- дополнительный оплачиваемый отпуск;
- учебный отпуск;
- листок нетрудоспособности;
- отпуск без сохранения заработной платы;
- донорские дни;
- иные периоды.

При подсчете нормы рабочих часов, которые необходимо отработать в учетном периоде, из этого периода исключается время, в течение которого работник освобождался от исполнения трудовых обязанностей с сохранением места работы (в частности, ежегодный отпуск, временная нетрудоспособность и др.) (Письмо Роструда [от 18.05.2011 № 1353-6-1](#)).

Норма рабочего времени в этих случаях должна уменьшаться на количество часов такого отсутствия, приходящихся на рабочее время.

Таким образом, периоды отсутствия на работе по уважительной причине: ежегодный оплачиваемый отпуск, листок нетрудоспособности и т. д. – уменьшают норму рабочего времени за учетный период для каждого конкретного работника. Поэтому норма рабочего времени за учетный период для работника, который в учетном периоде болел или был в отпуске, отсутствовал по иной уважительной причине, должна быть уменьшена на то количество часов по графику, которое он пропустил из-за болезни или отпуска, по другой уважительной причине.

Любая переработка сверх этой новой, уменьшенной нормы является сверхурочной работой ([ст. 99 Трудового кодекса РФ](#)).

Если в ходе предварительного медосмотра у работника выявлены противопоказания к работе, возврат денежных средств работодателю не предусмотрен

Вопрос. Если медосмотр оплачен работодателем, то возможен ли возврат его денежных средств и каким образом в случае, если в результате предварительного медицинского осмотра после заключения трудового договора у работника будут выявлены противопоказания к работе, для выполнения которой он был принят?

Возможно ли прохождение работником предварительного медицинского осмотра за счет работодателя через возврат работнику денежных средств согласно представленным им квитанциям?

Ответ. Законодательством РФ не предусмотрен возврат денежных средств, если в результате предварительного медицинского осмотра после заключения трудового договора у работника будут выявлены противопоказания к работе, для выполнения которой он был принят.

Законодательством РФ не предусмотрено прохождение работником предварительного медицинского осмотра за счет работодателя через возврат работнику денежных средств согласно представленным им квитанциям.

Обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры проводятся за счет средств работодателя ([ст. 213 Трудового кодекса РФ](#)).

Единый порядок прохождения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров урегулирован Приказом Минздравсоцразвития России [от 12.04.2011 № 302н](#).

Предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры проводятся на основании направления на медицинский осмотр, выданного работодателем лицу, поступающему на работу, или сотруднику организации (Приказ Минздравсоцразвития России [от 12.04.2011 № 302н](#)).

Направление выдает, медосмотр оплачивает работодатель.

Оплата медицинского осмотра происходит без участия денежных средств работника.

Возврат денежных средств лицом, у которого выявлены противопоказания к работе, для выполнения которой он был принят, законодательством РФ не предусмотрен.

Если работник берёт неоплачиваемый учебный отпуск, то в отпускной стаж включаются только 14 дней этого отпуска

Вопрос. Входит ли учебный неоплачиваемый отпуск протяженностью 20 календарных дней в отпускной стаж?

Ответ. Только 14 из 20 календарных дней учебного неоплачиваемого отпуска, взятых в течение рабочего года, включаются в отпускной стаж для ежегод-



ного оплачиваемого отпуска (основного, дополнительного), за исключением отпускного стажа для дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. Все 20 календарных дней учебного неоплачиваемого отпуска не включаются в отпускной стаж для дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска, регламентируется [ст. 121 Трудового кодекса РФ](#). Учебный неоплачиваемый отпуск является по своей сути отпуском без сохранения заработной платы ([ст. 128 Трудового кодекса РФ](#)).

Согласно [ст. 121 Трудового кодекса РФ](#) в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск и на дополнительный оплачиваемый отпуск (за исключением дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда), включается время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года. Согласно [ст. 121 Трудового кодекса РФ](#) в стаж работы, дающий право на дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, отпуск без сохранения заработной платы не включается, т. к. в этот стаж включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

Можно ли не увольнять работника, осужденного к наказанию

Вопрос. Сотрудник осужден. Вынесен приговор – 1,5 года колонии-поселения. Оригинал приговора в отдел кадров не поступал и, возможно, не поступит. Руководитель не желает увольнять данного сотрудника (считая его ценным). Сотрудник занимает руководящую должность. О решении суда знаем из Интернета.

Каковы действия отдела кадров в данной ситуации? Мы должны уволить сотрудника, перевести его на другую должность или он может продолжать работать в нашей организации? Может ли сотрудник, отбывая срок в колонии-поселении, работать в нашей организации?

Ответ. По нашему мнению, работника необходимо уволить по [п. 4 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ](#) после вступления в законную силу приговора суда.

Однако, например, если сотруднику будет предоставлен по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы на 1,5 года (что не запрещено законодательством РФ), увольнение может не оформляться.

Осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, является основанием для увольнения работника по [п. 4 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ](#).

Осуждение работника к наказанию как основание прекращения с ним трудового договора по [п. 4 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ](#) применяется только при наличии следующих условий, обстоятельств ([ст. 49 Конституции РФ](#), Постановление Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ»):

- работник осужден к наказанию, исключающему возможность продолжения прежней работы (например, лишение свободы на определенный срок, т. е. изоляция осужденного от общества путем направления его в колонию-поселение ([ст. 56 Уголовного кодекса РФ](#)));

- приговор суда, которым работник осужден к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, вступил в законную силу.

Из буквального прочтения [ст. 83 Трудового кодекса РФ](#) можно сделать вывод, что увольнение работника по [п. 4 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ](#) является обязанностью работодателя, т. к. в [ст. 83 Трудового кодекса РФ](#) сказано: трудовой договор подлежит прекращению, а не может быть расторгнут.

Более того, на период отсутствия работника, осужденного к наказанию, исключающему возможность продолжения прежней работы, законодательство РФ не предусматривает сохранения за работником места работы (должности).

Для того чтобы работник продолжал состоять в трудовых отношениях с работодателем и за ним сохранялось место работы, должность, необходимы основания, например, нахождение в отпуске и т. д.

При этом законодательство РФ не запрещает работодателю в любое время по просьбе работника на любой срок предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы ([ст. 128 Трудового кодекса РФ](#)).

*Майорова Кристина Алексеевна,
эксперт проекта «Помощник кадровика: Эксперт»
Группы компаний «Браво Софт»,
г. Нижний Новгород*



КАК УЛАДИТЬ КОНФЛИКТ ПОКОЛЕНИЙ В КОМПАНИИ



Конфликты в коллективе – новая реальность бизнеса, наряду с перманентной изменчивостью среды, потребностью в обучении и гонкой за новыми технологиями.

Ядро рабочей силы смещается в сторону поколения Y. Компаниям необходимо искать новые подходы к мотивации, выстраивать корпоративную культуру с учетом индивидуализма и амбициозности так называемых миллениалов. Еще одна трудность, связанная с изменениями в структуре коллектива, – конфликты. «Старички» инертны, привязаны к компании и держатся за свой опыт, игнорируя потребность в изменениях. Молодым специалистам важны персональный подход к мотивации, признание их вклада, развитие и личное время.

Когда возникают конфликты в рабочем коллективе

Современным руководителям необходимо уметь управлять конфликтами между сотрудниками, создавать в коллективе благоприятный климат для эффективной работы. В одной организации часто работают люди, разные по характеру, темпераменту, взглядам и возрасту, с разными ценностями и принципами. И к каждому нужно найти подход, обеспечить взаимодействие сотрудников.

Работники разных поколений часто обладают отличными взглядами на рабочие процессы (скорость работы, способы выполнения задач, мотивация, деловое поведение и т. п.), из-за чего возникают недопонимания в коллективе, вплоть до серьезных разногласий, неприятия и столкновений.

Чаще всего конфликт между сотрудниками разных поколений возникает в двух ситуациях: «возрастной руководитель – молодой специалист» и «молодой топ-менеджер – зрелый сотрудник».

Конфликт «Руководитель в возрасте – молодой амбициозный подчиненный»

В этой ситуации сотрудник с большим опытом работы, занимающий руководящую позицию, чаще всего имеет непререкаемый авторитет. Однако, помимо опыта и мудрости, с возрастом у него появляется неготовность к изменениям, снижается активность. У молодых работников, напротив, активность более высокая, они готовы к нововведениям, новым технологиям, но чаще всего у них отсутствует опыт работы.

Эти явления и становятся причиной конфликтов: возрастной руководитель не прислушивается к идеям молодого амбициозного подчиненного.

Конфликт «Молодой руководитель – опытный возрастной подчиненный»

Причиной конфликта может стать непризнание авторитета молодого руководителя возрастными сотрудниками. В этом случае часто наблюдается психологическое давление на молодого руководителя, вплоть до его увольнения (если это наемный работник, а не собственник бизнеса), потому что сложившийся костяк возрастных сотрудников не хочет воспринимать нововведения в бизнес-процессах, организации и распорядке работы.

Коллектив из представителей разных поколений, несмотря на потенциальную возможность конфликтов, всё равно более успешен, чем коллектив из сотрудников примерно одного возраста, потому что у «старичков» всегда есть чему поучиться.

Почему конфликтуют сотрудники разных поколений

Большинство сотрудников в компаниях сейчас – это представители двух поколений: X и Y.

Поколение X (Неизвестное поколение) – годы рождения 1963–1983. Ценности: готовность к изменениям, возможность выбора, техническая грамотность, индивидуализм, стремление учиться в течение всей жизни, неформальность взглядов, поиск эмоций, прагматизм, надежда только на себя, равноправие полов.

Поколение Y (поколение Сети, поколение Миллениум) – годы рождения 1983–2003. Ценности: гражданский долг и мораль, ответственность, оптимизм, уверенность в себе, мобильность, свобода, демократичность, общительность, потребность в изменениях.

Для его представителей характерны наивность, соблюдение баланса между работой и личной жизнью, желание работать в команде, использование современных технических средств, требование немедленного вознаграждения.

Как примирить сотрудников разных возрастов

Во-первых, в компаниях с коллективом, состоящим из представителей разных поколений, еще на стадии подбора персонала HR-служба может проводить психологическую диагностику с потенциальными сотрудниками.



Это поможет спрогнозировать, какие качества их характера могут вызвать напряженность в отношениях со старшими или младшими коллегами, а также выявить кандидатов, склонных к конфликтам.

Во-вторых, HR-департаменту и руководителям подразделений необходимо *проводить работу по усилению лояльности молодых специалистов*. Есть несколько способов:

- по возможности предлагайте гибкий график (поколение Y не любит, когда его ставят в рамки, ограничивая свободу);
- требуйте результата, а не процесса (для поколения Y нормально работать в режиме многозадачности; ему важно, чтобы был оценен результат работы, а не сам процесс);
- при постановке задач, введении изменений уделяйте время объяснению молодым сотрудникам целей этих заданий или мер («игреку» важно понимать, что он делает и зачем);



В-пятых, периодически *проводите аудит социально-психологического климата коллектива* и структуры отношений. Так вы оцените, носят ли конфликтные ситуации массовый характер, как часто возникают и каковы основные причины недопонимания: возможно, дело не в разнице в возрасте.

В-шестых, проводите *коррекционные мероприятия по результатам оценки климата в коллективе*. Вы можете организовать:

- Тренинги на темы «Развитие навыков общения», «Эффективное разрешение конфликтов», «Эффективная самопрезентация», мероприятия по командообразованию. Во время обучения следует наводить участников на обсуждение темы, связанной с конфликтами в компании. Участвуя в тренингах, моделируя ту или иную деловую ситуацию, люди впоследствии гораздо лучше срабатываются. Важно, чтобы в тренингах принимали участие представители разных поколений. В процессе обучения сотрудники научатся ценить друг друга.

- Индивидуальные консультации HR-специалистов. Нужно добиться от сотрудников понимания уникальных преимуществ и недостатков каждого поколения – это поможет идентифицировать камни преткновения между ними.

- Корпоративные мероприятия.

Предотвратить конфликт внутри коллектива поможет *авторитет руководителя*. Руководитель должен быть компетентным, принципиальным, честным, справедливым, требовательным. В случае конфликта руководитель не принимает чью-либо сторону, а остается объективным, *учитывает возрастные особенности сотрудников*.

<http://hr-portal.ru>



- обозначайте результаты вознаграждения в краткосрочной перспективе («игреки» живут сегодняшним днем и не строят планы на десятилетия вперед);

обязательно дайте обратную связь, не забывайте хвалить (поколению Y важно знать, что компания в нём заинтересована).

В-третьих, необходимо *создать и поддерживать корпоративную культуру, основанную на уважении друг к другу*, умении видеть положительные стороны друг друга, терпимости к трудным чертам характера, умении сознательно сглаживать напряженные ситуации. Важно доносить до каждого нового сотрудника корпоративные ценности компании, чтобы человек понимал, ради чего ему следует стараться влиться в коллектив с самого начала работы. Проводите также корпоративные мероприятия (спортивные, культурные и т. п.), которые повысят лояльность молодых сотрудников, разрешат конфликтную ситуацию и сплотят коллектив.

Климат в коллективе: как предупреждать конфликты в компании

В-четвертых, на конкретные проекты и задачи назначайте в связке сотрудников разных поколений, *развивайте и поддерживайте систему наставничества в компании*.

Работа в связке, когда оба сотрудника отвечают за результат, сближает.

КУЛИНАРНАЯ СТРАНИЦА

Февраль, как известно, очень холодный месяц, поэтому самое время приготовить какое-нибудь сытное и согревающее блюдо. Предлагаем вашему вниманию простой и очень душевный рецепт рагу, а также интересный вариант десерта.

РАГУ ИЗ ГОВЯДИНЫ С ЦВЕТНОЙ КАПУСТОЙ



Ингредиенты:

- говядина – 1,2 кг;
- цветная капуста – 700 г;
- томаты в собственном соку – 600 г;
- картофель – 700 г;
- луковица крупная – 1 шт.;
- морковь – 2 шт.;
- красное сухое вино – 100 мл;

- смесь прованских трав – 1 ч. л.;
- чеснок – 4 зубчика;
- соль, сахар, перец по вкусу;
- зелень для подачи.

Как приготовить:

1. Мясо нарезать на небольшие кусочки. Картофель, морковь и лук нарезать крупными кубиками.
2. В сковороде на сильном огне разогреть 1 столовую ложку растительного масла. В несколько заходов быстро обжарить мясо со всех сторон, переложить в посуду для тушения.
3. Лук и морковь обжарить на среднесильном огне на растительном масле в течение 5 минут. Добавить прованские травы и вино, варить 2–3 минуты. Переложить к мясу. Туда же добавить картофель, чеснок и размятые томаты вместе с соком.
4. Долить воды так, чтобы жидкость не доходила до верхнего слоя содержимого посуды примерно на 2 пальца. Перемешать. Довести до кипения на сильном огне на плите, затем накрыть горшок и поставить в разогретую до 180 градусов духовку. Тушить до готовности мяса, около 1,5 часов. Примерно в середине тушения добавить по вкусу соль и сахар, перемешать, накрыть и отправить обратно в духовку.
5. Цветную капусту разрезать на небольшие соцветия. За 15–20 минут до готовности положить ее в рагу и перемешать.
6. В готовое рагу положить нарубленную зелень и дать постоять под крышкой 10 минут.

ОРЕХОВЫЕ КОНФЕТЫ В БЕЛОМ ШОКОЛАДЕ

Ингредиенты:

- орехи (в идеале фундук и кешью) – 150 г;
- сушеная клюква – 30–50 г;
- темный шоколад – 50 г;
- белый шоколад – 150 г;
- сгущенное молоко – 2 ст. л.

Как приготовить:

1. Орехи и шоколад мелко порубить. Если клюква крупная, ее тоже нарезать. Положить всё в миску.
2. Добавить 2 столовые ложки сгущенки и перемешать. Попробовать слепить из массы шарик – он должен держать форму. Если рассыпается, добавить еще немного сгущенки.
3. Слепить из ореховой массы шарики и положить их в морозилку.
4. Тем временем растопить на водяной бане или в микроволновке белый шоколад.
5. Вынуть шарики из морозилки и обмакнуть в шоколад. Положить на пергамент и дать застыть.
6. Хранить при комнатной температуре.



Приятного аппетита!

Уважаемые пользователи!

С помощью приложения к газете вы можете отслеживать появление новой информации в каждом разделе системы «Помощник кадровика: Эксперт».

ОСОБЕННОСТИ ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

- О Порядке утверждения индивидуальных планов профессионального развития федеральных государственных гражданских служащих Министерства транспорта Российской Федерации
Приказ Минтранса России [от 05.11.2015 № 328](#)
- О порядке утверждения индивидуальных планов профессионального развития федеральных государственных гражданских служащих Министерства промышленности и торговли Российской Федерации
Приказ Минпромторга России [от 12.11.2015 № 3569](#)
- Об утверждении Перечня должностей федеральной государственной гражданской службы Федерального казначейства, территориальных органов Федерального казначейства и должностей работников в федеральном казенном учреждении «Центр по обеспечению деятельности Казначейства России», при замещении которых федеральным государственным гражданским служащим и работникам запрещается открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами
Приказ Казначейства России [от 18.11.2015 № 22н](#)
- Об утверждении Порядка уведомления федеральным государственным гражданским служащим Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации о возникновении конфликта интересов или о возможности его возникновения на государственной гражданской службе
Приказ Судебного департамента при Верховном суде Российской Федерации [от 09.11.2015 № 350](#)
- Методический инструментарий по планированию найма и организации отбора кадров для замещения должностей государственной гражданской службы
Методический инструментарий Минтруда России [от 25.06.2015](#)
- Методический инструментарий по применению наставничества на государственной гражданской службе
- Методический инструментарий Минтруда России [от 25.06.2015](#)
- Методический инструментарий по установлению квалификационных требований к претендентам на замещение должностей государственной гражданской службы и государственным гражданским служащим
- Методический инструментарий Минтруда России [от 25.06.2015](#)
- Об утверждении Положения о комиссии по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных гражданских служащих Министерства Российской Федерации по развитию Дальнего Востока и урегулированию конфликта интересов
Приказ Минвостокразвития России [от 02.10.2015 № 189](#)
- Об утверждении Положения о проверке достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение отдельных должностей, и работниками, замещающими отдельные должности на основании трудового договора в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Федеральным агентством по государственным резервам
Приказ Росрезерва (Федерального агентства по государственным резервам) [от 24.11.2015 № 164](#)
- Об утверждении Перечня должностей в Фонде социального страхования Российской Федерации, замещение которых влечет за собой запрет открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами
Приказ ФСС России [от 25.11.2015 № 541](#)
- Об утверждении Инструкции о порядке возмещения в Следственном комитете Российской Федерации расходов при использовании личного транспорта в служебных целях
Приказ Следственного комитета Российской Федерации [от 10.11.2015 № 103](#)
- Об утверждении Порядка уведомления работодателя о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений работников, замещающих отдельные должности на основании трудового договора, в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Федеральной налоговой службой
Приказ ФНС России [от 20.11.2015 № ММБ-7-4/536@](#)
- О распространении на работников, замещающих отдельные должности на основании трудового договора в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Федеральной антимонопольной службой, ограничений, запретов и обязанностей, установленных Федеральным законом «О противодействии коррупции» и другими федеральными законами в целях противодействия коррупции
Приказ ФАС России (Федеральной антимонопольной службы) [от 27.11.2015 № 1174/15](#)
- О предельной численности и фонде оплаты труда федеральных государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы, центральных аппаратов и территориальных органов федеральных органов исполнительной власти, а также о признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации
Постановление Правительства РФ [от 11.12.2015 № 1353](#)
- Об утверждении Порядка формирования и деятельности Комиссии территориального органа Федеральной службы по надзору в сфере здравоохранения по соблюдению требований к служебному поведению

федеральных государственных гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов
Приказ Росздравнадзора [от 27.11.2015 № 8740](#)

- О порядке сообщения лицами, замещающими отдельные государственные должности Российской Федерации, должности федеральной государственной службы, и иными лицами о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, и о внесении изменений в некоторые акты Президента Российской Федерации
Указ Президента РФ [от 22.12.2015 № 650](#)

- Об утверждении Положения о комиссии Федерального архивного агентства по соблюдению требований к служебному (должностному) поведению федеральных государственных гражданских служащих и работников организаций, созданных для выполнения задач, поставленных перед Федеральным архивным агентством, и урегулированию конфликта интересов
Приказ Росархива [от 25.11.2015 № 147-к](#)

- Об утверждении Порядка уведомления представителя нанимателя государственными гражданскими служащими Россельхознадзора и государственными гражданскими служащими территориальных управлений Россельхознадзора о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения
Приказ Россельхознадзора [от 01.12.2015 № 869](#)

- Об утверждении перечня должностей федеральной государственной гражданской службы Федеральной службы по гидрометеорологии и мониторингу окружающей среды, при замещении которых федеральные государственные гражданские служащие обязаны представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей
Приказ Росгидромета [от 27.11.2015 № 727](#)

- Об утверждении Перечня должностей федеральной государственной службы в системе Следственного комитета Российской Федерации, замещение которых влечет за собой запрет открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами
Приказ Следственного комитета Российской Федерации [от 24.11.2015 № 108](#)

- О перечнях должностей федеральной государственной гражданской службы Федеральной службы по ветеринарному и фитосанитарному надзору, территориальных органов Федеральной службы по ветеринарному и фитосанитарному надзору, при замещении которых федеральные государственные гражданские служащие обязаны представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей, а также должностей подведомственных Федеральной службе по ветеринарному и фитосанитарно-

му надзору организаций, созданных для выполнения задач, поставленных перед Федеральной службой по ветеринарному и фитосанитарному надзору, при назначении на которые граждане и при замещении которых работники этих организаций обязаны представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей

Приказ Россельхознадзора [от 01.12.2015 № 870](#)

- Об утверждении Порядка принятия решения об осуществлении контроля за расходами федеральных государственных гражданских служащих Министерства сельского хозяйства Российской Федерации и работников, замещающих отдельные должности на основании трудового договора в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Министерством сельского хозяйства Российской Федерации, а также за расходами их супруг (супругов) и несовершеннолетних детей
Приказ Минсельхоза России [от 27.11.2015 № 593](#)

- Об утверждении примерных должностных регламентов федеральных государственных гражданских служащих центрального аппарата Министерства иностранных дел Российской Федерации
Приказ МИД России [от 21.09.2015 № 18151](#)

- Об утверждении Порядка работы аттестационной комиссии Федерального агентства научных организаций
Приказ МИД России [от 21.09.2015 № 18151](#)

- Об утверждении Порядка работы аттестационной комиссии Федерального агентства научных организаций
Приказ ФАНО России [от 02.11.2015 № 40н](#)

- Об утверждении Порядка уведомления работниками, замещающими отдельные должности на основании трудового договора в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Министерством Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, об обращении к ним каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений, сообщения указанными работниками о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, и принятия ими мер по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов

- Об утверждении Порядка уведомления работниками, замещающими отдельные должности на основании трудового договора в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Министерством Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, об обращении к ним каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений, сообщения указанными работниками о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, и принятия ими мер по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов

Приказ МЧС России [от 24.11.2015 № 611](#)

- Об установлении предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителей федеральных государственных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Министерства иностранных дел Российской Федерации, и средней заработной платы работников этих учреждений
Приказ МИД России [от 23.11.2015 № 21817](#)

- Об утверждении перечня должностей в органах и организациях прокуратуры Российской Федерации, при замещении которых федеральные государственные служащие и иные работники обязаны представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и

- Об утверждении перечня должностей в органах и организациях прокуратуры Российской Федерации, при замещении которых федеральные государственные служащие и иные работники обязаны представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и

несовершеннолетних детей

Приказ Генпрокуратуры России [от 29.10.2015 № 603](#)

- О распространении на работников, замещающих отдельные должности на основании трудового договора в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Прокуратурой Российской Федерации, ограничений, запретов и обязанностей

Приказ Генпрокуратуры России [от 04.12.2015 № 669](#)

- Об утверждении Перечня должностей федеральной государственной гражданской службы в Федеральной службе государственной статистики, при замещении которых федеральные государственные гражданские служащие обязаны представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей

Приказ Росстата [от 07.12.2015 № 618](#)

- О возмещении суточных расходов, связанных со служебными командировками

Приказ ГФС России [от 30.11.2015 № 344](#)

- Об установлении почетного звания «Заслуженный работник миграционной службы Российской Федерации»

Указ Президента РФ [от 30.12.2015 № 674](#)

- Об утверждении Положения о Комиссии Федерального агентства лесного хозяйства по соблюдению требований к служебному (должностному) поведению федеральных государственных гражданских служащих центрального аппарата, территориальных органов Рослесхоза и работников, замещающих отдельные должности на основании трудового договора в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Федеральным агентством лесного хозяйства, и урегулированию конфликта интересов

Приказ Рослесхоза (Федерального агентства лесного хозяйства) [от 09.11.2015 № 400](#)

- Об утверждении Порядка приема, хранения, определения стоимости и реализации (выкупа) подарков, полученных министром Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями, участие в которых связано с исполнением служебных (должностных) обязанностей

Приказ МЧС России [от 04.12.2015 № 638](#)

- О распространении на работников, замещающих отдельные должности на основании трудового догово-

ра в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Федеральным агентством морского и речного транспорта, ограничений, запретов и обязанностей

Приказ Росморречфлота [от 02.12.2015 № 126](#)

- Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений сферы строительства зданий и сооружений, подведомственных Федеральному агентству научных организаций

Приказ ФАНО России [от 07.12.2015 № 44н](#)

- Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений сферы деятельности ресторанов и кафе, подведомственных Федеральному агентству научных организаций

Приказ ФАНО России [от 07.12.2015 № 45н](#)

- Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений сферы материально-технического снабжения, подведомственных Федеральному агентству научных организаций

Приказ ФАНО России [от 07.12.2015 № 47н](#)

- Об утверждении Порядка уведомления федеральными государственными гражданскими служащими центрального аппарата и федеральными государственными гражданскими служащими территориальных органов Федерального агентства научных организаций о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения

Приказ ФАНО России [от 10.12.2015 № 50н](#)

- Об утверждении Порядка уведомления представителя нанимателя федеральными государственными гражданскими служащими Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов

Приказ Ростехнадзора [от 30.11.2015 № 484](#)

- Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год

Решение Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений [от 25.12.2015 № 12](#)

- О квалификационных требованиях, предъявляемых государственным гражданским служащим Федерального архивного агентства

Приказ Росархива [от 04.12.2015 № 150-к](#)

ОСОБЕННОСТИ ТРУДА СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

- Об утверждении Перечня дополнительных вступительных испытаний при приеме в федеральные государственные организации, осуществляющие образо-

вательную деятельность и находящиеся в ведении МВД России, в 2016 году

Приказ МВД России [от 17.11.2015 № 1093](#)

ОСОБЕННОСТИ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

- О направлении разъяснений

Письмо Департамента государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и ДПО Минобрнауки России [от 26.11.2015 № 06-1706](#)

- Об установлении тождественности профессиональной деятельности, выполняемой в образовательных организациях

Приказ Минтруда России [от 24.09.2015 № 661н](#)

- О приеме зарубежными странами на обучение в 2016/2017 учебном году российских студентов, аспирантов и научно-педагогических работников
- Письмо Международного департамента Минобрнауки России от [30.11.2015 № 16-1853](#)

ОСОБЕННОСТИ ТРУДА ВОЕННОСЛУЖАЩИХ

- Об определении Порядка проведения испытаний военнослужащих, проходящих военную службу в Вооруженных Силах Российской Федерации, для присвоения (подтверждения) классной квалификации
- Приказ Минобороны России от [18.09.2015 № 542](#)

ОСОБЕННОСТИ ТРУДА РАБОТНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ И МИНЮСТА

- Об утверждении Положения об управлении кадров Федеральной службы исполнения наказаний
- Приказ ФСИН России от [05.05.2015 № 410](#)
- Методика выбора оптимальных форм нормирования и организации труда
- Методические рекомендации ФСИН России от [06.11.2015](#)

КАДРОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО В ВОПРОСАХ И ОТВЕТАХ

- Условие о выплате выходного пособия можно указать не в трудовом договоре, а в соглашении о расторжении трудового договора
- Консультация от [11.01.2016 № ПКЭ-4633](#)
- Для признания работы по совместительству основной работника нужно сначала уволить, а потом принять на основное место
- Консультация от [11.01.2016 № ПКЭ-4634](#)
- Существуют ли ограничения длительности перевода на режим неполного рабочего времени
- Консультация от [11.01.2016 № ПКЭ-4635](#)
- На дочернем предприятии должен быть составлен отдельный коллективный договор
- Консультация от [12.01.2016 № ПКЭ-4636](#)
- Работодатель не имеет права увеличить норму рабочего времени во вредных условиях без действующего коллективного договора и если в отраслевом соглашении не указана такая возможность
- Консультация от [12.01.2016 № ПКЭ-4637](#)
- При временном замещении должности оформляется дополнительное соглашение к трудовому договору
- Консультация от [12.01.2016 № ПКЭ-4638](#)
- Предельный возраст для занятия должности «директор театра» не установлен
- Консультация от [13.01.2016 № ПКЭ-4639](#)
- Имеет ли уборщица право на дополнительный оплачиваемый отпуск
- Консультация от [13.01.2016 № ПКЭ-4640](#)
- Прием совместителя на основную работу оформляется через увольнение и прием заново
- Консультация от [13.01.2016 № ПКЭ-4641](#)
- Работодатель должен доказать факт того, что работник прогуливает работу без уважительной причины
- Консультация от [14.01.2016 № ПКЭ-4642](#)
- Содержание локального нормативного акта по проведению аттестации работников по занимаемой должности или выполняемой работе
- Консультация от [14.01.2016 № ПКЭ-4643](#)
- Продолжительность рабочего времени врача-методиста
- Консультация от [14.01.2016 № ПКЭ-4644](#)
- Работник изъявил желание работать на условиях неполного рабочего времени во время отпуска по уходу за ребенком
- Консультация от [15.01.2016 № ПКЭ-4645](#)
- Изменить режим работы сторожа можно только с его согласия
- Консультация от [15.01.2016 № ПКЭ-4646](#)
- Медсестры, прошедшие обучение на курсах Союза обществ Красного креста и Красного полумесяца, должны пройти сертификацию (аккредитацию)
- Консультация от [15.01.2016 № ПКЭ-4647](#)
- Если работник берёт неоплачиваемый учебный отпуск, то в отпускной стаж включаются только 14 дней этого отпуска
- Консультация от [29.12.2015 № ПКЭ-4614](#)
- Приказы о поощрениях относятся к приказам по личному составу
- Консультация от [29.12.2015 № ПКЭ-4615](#)
- Должен ли работодатель давать ответ на резюме соискателя, присланное по электронной почте
- Консультация от [29.12.2015 № ПКЭ-4616](#)
- Рабочий год для предоставления отпуска совместителю исчисляется со дня его поступления к данному работодателю
- Консультация от [29.12.2015 № ПКЭ-4617](#)
- Если работник решил продолжить учебу в магистратуре, ему предоставляется оплачиваемый учебный отпуск
- Консультация от [29.12.2015 № ПКЭ-4619](#)
- Работодатель вправе, но не обязан уволить работника в день, указанный в заявлении на увольнение
- Консультация от [29.12.2015 № ПКЭ-4618](#)
- Руководитель медицинской организации самостоятельно устанавливает ее структуру и штатную численность
- Консультация от [30.12.2015 № ПКЭ-4620](#)
- Если с работником не заключен трудовой договор в письменной форме, его нужно оформить и только потом увольнять работника по сокращению
- Консультация от [30.12.2015 № ПКЭ-4621](#)
- Если сотрудник в течение учетного периода был в отпуске, нормативное количество часов рабочего времени для него уменьшается
- Консультация от [30.12.2015 № ПКЭ-4622](#)
- Если работодатель узнал о том, что работник инвалид, он должен предоставить ему все предусмотренные гарантии
- Консультация от [30.12.2015 № ПКЭ-4623](#)

- При предоставлении дополнительного отпуска за работу во вредных условиях необходимо прежде всего руководствоваться результатами спецоценки условий труда
Консультация [от 30.12.2015 № ПКЭ-4624](#)
- Когда сотрудник может взять дополнительный отпуск за работу с вредными условиями труда
Консультация [от 30.12.2015 № ПКЭ-4625](#)
- В каком случае с педагогическим работником заключается трудовой договор по совместительству
Консультация [от 31.12.2015 № ПКЭ-4626](#)
- В штатном расписании по неполной должности указывается количество штатных единиц в соответствующих долях
Консультация [от 31.12.2015 № ПКЭ-4627](#)
- Как рассчитать штат медицинского персонала педиатрического отделения
Консультация [от 31.12.2015 № ПКЭ-4628](#)
- Как прописать в трудовом договоре режим работы врача на 0,25 ставки
Консультация [от 31.12.2015 № ПКЭ-4629](#)
- При совмещении нужно оформлять письменное дополнительное соглашение к трудовому договору
Консультация [от 31.12.2015 № ПКЭ-4630](#)
- Как определить последний день работы при увольнении по сокращению
Консультация [от 31.12.2015 № ПКЭ-4631](#)
- Вторая группа инвалидности второй степени является рабочей, но во вредных условиях работать нельзя
Консультация [от 31.12.2015 № ПКЭ-4632](#)
- Как оформить отсутствие на работе совместителя, если по основной работе работник ушел в учебный отпуск
Консультация [от 24.12.2015 № ПКЭ-4607](#)
- За какой период предоставить отпуск работнице, вышедшей из отпуска по уходу за ребенком
Консультация [от 24.12.2015 № ПКЭ-4608](#)
- Внесение изменений в кадровые документы в связи с переименованием организации
Консультация [от 24.12.2015 № ПКЭ-4609](#)
- Если работник не приступил к работе в день начала работы, трудовой договор аннулируется
Консультация [от 25.12.2015 № ПКЭ-4609](#)
- Как заверить копию трудовой книжки
Консультация [от 25.12.2015 № ПКЭ-4610](#)
- Стаж работы в другой стране не учитывается для расчета пособия по временной нетрудоспособности
Консультация [от 25.12.2015 № ПКЭ-4611](#)
- Признание недействительной записи в трудовой книжке
Консультация [от 28.12.2015 № ПКЭ-4612](#)
- Как сотрудник может потребовать у работодателя индексации зарплаты
Консультация [от 28.12.2015 № ПКЭ-4613](#)
- Педагоги, принятые на работу до 2010 года, обязаны предоставить справку об отсутствии (наличии) судимости
Консультация [от 21.12.2015 № ПКЭ-4586](#)
- Разница между средней численностью и среднесписочной численностью
Консультация [от 21.12.2015 № ПКЭ-4582](#)
- Работника можно привлечь к дополнительной работе по должности, не предусмотренной в штатном расписании
Консультация [от 21.12.2015 № ПКЭ-4583](#)
- Дата увольнения по сокращению приходится на выходной день
Консультация [от 21.12.2015 № ПКЭ-4584](#)
- За каждый день работы в выходные дни предоставляется день отдыха
Консультация [от 21.12.2015 № ПКЭ-4585](#)
- Компенсации работнику за работу во вредных условиях труда
Консультация [от 21.12.2015 № ПКЭ-4587](#)
- Норма рабочего времени для специалиста по социальной работе домов ребенка
Консультация [от 21.12.2015 № ПКЭ-4588](#)
- С руководителями, их заместителями и главными бухгалтерами может заключаться как срочный, так и бессрочный трудовой договор
Консультация [от 22.12.2015 № ПКЭ-4589](#)
- Внесение изменений в коллективный договор бюджетной организации
Консультация [от 22.12.2015 № ПКЭ-4590](#)
- Выплаты при увольнении сотрудника в связи с уходом в армию
Консультация [от 22.12.2015 № ПКЭ-4591](#)
- При приеме работника, зарегистрированного в качестве ИП, с ним заключается трудовой договор
Консультация [от 22.12.2015 № ПКЭ-4592](#)
- Нужна ли справка о судимости для работы в столовой детского лагеря
Консультация [от 22.12.2015 № ПКЭ-4593](#)
- Как составить приказ об отмене приказа об увеличении объема работы
Консультация [от 22.12.2015 № ПКЭ-4594](#)
- Руководитель сам решает, нужен ли механик на одну единицу техники в организации
Консультация [от 22.12.2015 № ПКЭ-4595](#)
- Дата подписания дополнительного соглашения об изменении условий оплаты труда
Консультация [от 23.12.2015 № ПКЭ-4596](#)
- Как можно подтвердить подлинность документа об образовании при приеме на работу
Консультация [от 23.12.2015 № ПКЭ-4597](#)
- Доплата за ненормированный рабочий день не полагается
Консультация [от 23.12.2015 № ПКЭ-4598](#)
- По истечении срока действия квалификационной категории врача работодатель вправе приостановить плату за нее
Консультация [от 23.12.2015 № ПКЭ-4599](#)
- Компенсация за отпуск, если работница увольняется по выходе из отпуска по уходу за ребенком
Консультация [от 23.12.2015 № ПКЭ-4600](#)
- Трудовая книжка, принятая у работника, является бланком строгой отчетности
Консультация [от 23.12.2015 № ПКЭ-4601](#)
- Если в ходе предварительного медосмотра у работ-

ника выявлены противопоказания к работе, возврат денежных средств работодателю не предусмотрен

Консультация [от 23.12.2015 № ПКЭ-4602](#)

- Сотрудницу в отпуске по беременности и родам можно уволить в порядке перевода к другому работодателю с ее согласия

Консультация [от 16.12.2015 № ПКЭ-4562](#)

- Работник не может уйти в оплачиваемый отпуск с нерабочего праздничного дня

Консультация [от 16.12.2015 № ПКЭ-4561](#)

- Включается ли время работы в обычных климатических условиях в стаж для досрочной пенсии за работу на Крайнем Севере

Консультация [от 16.12.2015 № ПКЭ-4563](#)

- Работнику, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком, компенсация расходов на проезд не производится

Консультация [от 16.12.2015 № ПКЭ-4564](#)

- В численность работников входят как основные работники, так и совместители

Консультация [от 16.12.2015 № ПКЭ-4565](#)

- Работодатель может предоставить отпуск авансом в счет будущего года

Консультация [от 16.12.2015 № ПКЭ-4566](#)

- Должность внешнего совместителя не является вакантной и не может предлагаться для перевода при сокращении

Консультация [от 16.12.2015 № ПКЭ-4567](#)

- Можно ли не увольнять работника, осужденного к наказанию

Консультация [от 17.12.2015 № ПКЭ-4568](#)

- Правоммерно ли сторожу вменить обязанности дворника

Консультация [от 17.12.2015 № ПКЭ-4569](#)

- Сотрудник имеет право работать по внешнему совместительству в двух организациях одновременно

Консультация [от 17.12.2015 № ПКЭ-4570](#)

- Отпускные выплачиваются за 3 дня до начала отпуска, даже если отпуск только на 1 день

Консультация [от 17.12.2015 № ПКЭ-4571](#)

- День, в который работник самостоятельно обратился в медицинскую организацию за медосмотром, не подлежит оплате, если не открыт листок нетрудоспособности

Консультация [от 17.12.2015 № ПКЭ-4572](#)

- Выплата компенсации за неиспользованный отпуск педагогическому работнику

Консультация [от 17.12.2015 № ПКЭ-4573](#)

- Как присвоить сотруднику новый разряд

Консультация [от 17.12.2015 № ПКЭ-4574](#)

- Совместителя направляют на обучение по основному месту работы

Консультация [от 18.12.2015 № ПКЭ-4575](#)

- Прием на работу студента на неполное рабочее время

Консультация [от 18.12.2015 № ПКЭ-4576](#)

- Подлежат ли бронированию граждане, признанные ограниченно годными к военной службе

Консультация [от 18.12.2015 № ПКЭ-4577](#)

- Если основной работник увольняется, то с временным можно продолжать трудовые отношения без его увольнения

Консультация [от 18.12.2015 № ПКЭ-4578](#)

- В должностной инструкции не нужно указывать на совмещение профессий

Консультация [от 18.12.2015 № ПКЭ-4579](#)

- Нужно ли включать в график отпусков женщин в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет

Консультация [от 18.12.2015 № ПКЭ-4580](#)

- Как рассчитать отпускной период работницы, вышедшей из отпуска по уходу за ребенком

Консультация [от 18.12.2015 № ПКЭ-4581](#)

ОБРАЗЦЫ КАДРОВЫХ ДОКУМЕНТОВ

- [Должностная инструкция водителя автомобиля](#)

- [Должностная инструкция заведующего костюмерно-реквизиторским цехом](#)

- [Должностная инструкция монтировщика сцены](#)

- [Должностная инструкция костюмера](#)

- [Должностная инструкция портного по пошиву костю-](#)

[мов](#)

- [Должностная инструкция оперативного дежурного по подстанциям линии электропередачи](#)

- [Должностная инструкция рабочего пищевой промышленности](#)

- [Должностная инструкция начальника отдела пищевой промышленности](#)