



ДОРОГИЕ ДРУЗЬЯ!

Вот и прошел Новый год – и мы надеемся, что ваш праздник получился ярким и незабываемым! Теперь же настало время вновь вернуться к работе – с новыми силами и новыми планами. А мы, в свою очередь, поможем вам провести 2016-й год так же продуктивно, эффективно и легко, как и 2015-й, – и даже еще лучше!

В первом выпуске газеты «Браво, Кадровик!» в новом году мы предлагаем вашему вниманию важные новости трудового законодательства, консультации экспертов, пояснения по вопросам кадрового делопроизводства и прочую необходимую в работе информацию.

Также мы представляем 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 пример оформления приказа о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы.

Также по-прежнему с вами рубрика «Кофе-брейк»: праздники хоть и закончились, а желание побаловать себя чем-то вкусненьким никуда не делось!

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

УСТАНОВЛЕН ПРОЖИТОЧНЫЙ МИНИМУМ
ЗА III КВАРТАЛ 2015 ГОДА

НА СТР. 2

НОВИНКИ СИСТЕМЫ

НОВЫЙ ВЫПУСК ЭЛЕКТРОННОГО ЖУРНАЛА
«ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА ДЛЯ КАДРОВИКА»

НА СТР. 3

ГОСОРГАН ДАЕТ РАЗЪЯСНЕНИЯ...

МИНТРУД О СРОКАХ ВЫПЛАТЫ ОТПУСКНЫХ

НА СТР. 4

ИДЕАЛЬНЫЙ

КАДРОВЫЙ ДОКУМЕНТ

ПРИКАЗ О ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ОТПУСКА
БЕЗ СОХРАНЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

НА СТР. 5

КАДРЫ В ВОПРОСАХ И ОТВЕТАХ

КАКИЕ ПРАЗДНИЧНЫЕ И ВЫХОДНЫЕ ДНИ
В 2016 ГОДУ НЕ ВКЛЮЧАЮТСЯ В ДНИ ОТПУСКА

НА СТР. 6

РУКОВОДИТЕЛЮ КАДРОВОЙ СЛУЖБЫ

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА И КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

НА СТР. 9

КОФЕ-БРЕЙК

ФАРШИРОВАННЫЕ ШАМПИньОНЫ
РУЛЕТ С СУХОФРУКТАМИ И ЛИМОНОМ

НА СТР. 10

ПРИЛОЖЕНИЕ

ИЗМЕНЕНИЯ В РАЗДЕЛАХ СИСТЕМЫ
«ПОМОЩНИК КАДРОВИКА: ЭКСПЕРТ»

НА СТР. 11



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

Установлен минимальный размер оплаты труда на 2016 год

Федеральным законом [от 14.12.2015 № 376-ФЗ](#) внесены изменения в Федеральный закон [от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»](#).

С 01.01.2016 МРОТ будет составлять 6204 руб.

В 2015 году МРОТ составлял 5965 руб.

Дата вступления Федерального закона [от 14.12.2015 № 376-ФЗ](#) в силу – 01.01.2016.

Установлен прожиточный минимум за III квартал 2015 года

Постановлением Правительства РФ [от 30.11.2015 № 1291](#) установлена величина прожиточного минимума в целом по РФ за III квартал 2015 года:

- на душу населения – 9673 руб.;
- для трудоспособного населения – 10 436 руб.;
- для пенсионеров – 7951 руб.;
- для детей – 9396 руб.

Дата вступления Постановления Правительства РФ [от 30.11.2015 № 1291](#) в силу – 10.12.2015.

С 2016 года для работодателей вводится запрет на привлечение к работе граждан Турции

Указом Президента РФ [от 28.11.2015 № 583](#) установлен запрет для работодателей на привлечение с 1 января 2016 года для осуществления трудовой деятельности работников из числа граждан Турецкой Республики.

Таким образом, если по состоянию на 31 декабря 2015 года у работодателя не заключен трудовой договор с гражданином Турции, то принять его на работу с 1 января 2016 года будет уже нельзя.

Если же на 31 декабря 2015 года у работодателя был заключен трудовой договор с гражданином Турции, то трудовые отношения с ним могут быть продолжены. Обратите внимание, что данный запрет также распространяется на заказчиков работ (услуг) в части привлечения турецких граждан для выполнения работ (оказания услуг).

Правительству РФ поручено определить перечень работодателей (заказчиков), на которых данный запрет не распространяется.

Дата вступления Указа Президента РФ [от 28.11.2015 № 583](#) в силу – 28.11.2015.

Установлена предельная величина базы для начисления страховых взносов в ФСС

Постановлением Правительства РФ [от 26.11.2015 № 1265](#) установлена предельная величина базы для начисления страховых взносов в ФСС и ПФР с 1 января 2016 года.

Так, предельная величина базы для начисления в ФСС страховых взносов на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством («больничные» и «детские» пособия) составляет в отношении каждого физического лица сумму, не превышающую **718 000 руб.** нарастающим итогом с 1 января 2016 года.

Обратите внимание, что указанная предельная база будет необходима для расчета пособий по времен-

ной нетрудоспособности только в 2017 году (т. к. расчеты будут производиться исходя из предельных величин за 2015 и 2016 годы).

В 2016 году для расчета пособий по временной нетрудоспособности будет использоваться предельная величина за 2014 и 2015 годы.

Постановлением Правительства РФ [от 26.11.2015 № 1265](#) также утверждена предельная величина базы для взносов на обязательное пенсионное страхование в ПФР.

Дата вступления Постановления Правительства РФ [от 26.11.2015 № 1265](#) в силу – 01.01.2016.

Пленум Верховного суда РФ дал разъяснения о регулировании труда спортсменов и тренеров

Пленум Верховного суда РФ в Постановлении [от 24.11.2015 № 52](#) дал разъяснения о применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров.

В частности, Пленумом ВС РФ разъясняются следующие вопросы:

- особенности заключения трудового договора со спортсменом, тренером (условия, включаемые в трудовой договор, срок трудового договора и др.);
- соблюдение спортивного режима;
- временные переводы спортсменов к другому работодателю;
- работа спортсмена, тренера по совместительству;
- труд спортсменов, не достигших 18 лет;
- дисквалификация спортсменов;
- прекращение трудового договора со спортсменами, тренерами;
- другие вопросы.

Утверждена номенклатура специальностей специалистов, имеющих высшее медицинское и фармацевтическое образование

Приказом Минздрава России [от 07.10.2015 № 700н](#) утверждена [Номенклатура специальностей специалистов, имеющих высшее медицинское и фармацевтическое образование](#).

В Номенклатуру включено 94 специальности.

Приказ Минздрава России [от 23.04.2009 № 210н](#), которым была утверждена ранее действовавшая номенклатура таких специальностей, признан утратившим силу.

Дата вступления Приказа Минздрава России [от 07.10.2015 № 700н](#) в силу – 28.11.2015.



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

20 января 2016 года в 09.30 (МСК)
состоится вебинар
для специалистов по кадрам



Тема видеосеминара – «Совмещение и совместительство».

Ведущая видеосеминара – 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 видеосеминаре обратитесь к вашему региональному представителю.

В систему добавлен новый Гид

«Прием на работу с испытательным сроком»

Работодатель вправе при приеме работника на работу установить ему испытательный срок с целью углубленного изучения деловых и личностных качеств работника и проверки его соответствия требо-

ваниям по должности.

При этом трудовым законодательством предусматривается множество особенностей установления работнику испытания. В новом [Гиде «Испытательный срок при приеме на работу»](#) собрана информация обо всех нюансах, которые необходимо учитывать работодателю, принимающему сотрудников с испытательным сроком: категории работников, которым нельзя устанавливать испытание, разные сроки испытания для разных работников, особенности документального оформления и прохождения испытательного срока, а также оформление результатов испытания.

Гид [«Испытательный срок при приеме на работу»](#) поможет вам установить испытание работнику с соблюдением всех требований законодательства и не нарушить его прав.

Новый выпуск электронного журнала «Теория и практика для кадровика»

Предлагаем вашему вниманию третий выпуск электронного журнала «Теория и практика для кадровика».

В новом выпуске журнала вы сможете ознакомиться с ответами на самые актуальные вопросы (например, как рассчитать количество дней отпуска, если он приходится на новогодние праздники, или что такое услуги по предоставлению персонала, или заемный труд?).

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;

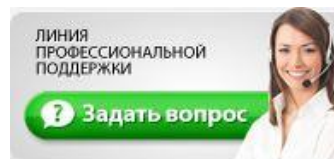
- задать вопрос по трудовому законодательству и кадровому делопроизводству и получить ответ в течение 3 рабочих дней;



- 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 СРОКАХ ВЫПЛАТЫ ОТПУСКНЫХ

**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РФ**
Письмо от 26.08.2015 № 14-2/В-644
«О просрочке оплаты отпускных»

Работник по семейным обстоятельствам (неожиданно заболел близкий родственник) просит предоставить ему оплачиваемый отпуск на несколько дней с завтрашнего дня. Работодатель не возражает.

Бухгалтер рассчитывает и выплачивает ему отпускные в день, которым датировано заявление. То есть компания нарушает правило 3 дней из ст. 136 Трудового кодекса РФ. Какое наказание грозит в таком случае компании? Будет ли она оштрафована? Ведь вины компании в нарушении сроков выплаты отпускных нет.

В рассматриваемой ситуации для того, чтобы не нарушить норму закона и удовлетворить просьбу работника о немедленном предоставлении ему отпуска, работодатель вправе предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы. Именно так законодатель видит решение данной ситуации.

Это связано с тем, что в случае, если предоставить работнику оплачиваемый отпуск в срочном порядке, не будет соблюдено условие об оплате отпуска не менее чем за 3 дня до его начала. В интересах работодателя, конечно, не допустить нарушения законодательства.

В соответствии со [ст. 128 Трудового кодекса РФ](#) отпуск без сохранения заработной платы (так называемый административный отпуск) может быть предоставлен работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Продолжительность такого отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем.

Между тем предоставление работнику отпуска без сохранения заработной платы является правом, а не обязанностью работодателя. Исключение составляют случаи, когда работодатель обязан предоставить работнику такой отпуск.

[Статьей 128 Трудового кодекса РФ](#) определен перечень таких случаев. В остальных ситуациях решение о предоставлении отпуска остается на усмотрение работодателя.

Болезнь близкого родственника не входит в этот перечень, но всё же является уважительной причиной для того, чтобы работодатель принял решение в пользу работника.

Рассмотрим еще одну ситуацию. Сотрудница узнала, что у ее сестры, живущей в другом городе, родился ребенок, и попросила работодателя предоставить ей оплачиваемый отпуск, чтобы уже на следующий день она смогла поехать навестить сестру. Однако работодатель не сможет предоставить ей оплачиваемый отпуск на следующий день после подачи заявления, не нарушив закон, поскольку не будет соблюден срок выплаты отпускных, предусмотренный [ст. 136 Трудового кодекса РФ](#). Работодателю необходимо

Согласно [ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации](#) оплата отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала.

Указанная норма носит императивный характер и исключений не имеет.

В соответствии со [ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях](#) нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 1000 до 5000 рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от 1000 до 5000 рублей; на юридических лиц – от 30 000 до 50 000 рублей.

разъяснить работнице норму закона и предложить отложить начало отпуска на 3 дня, чтобы избежать нарушения требований законодательства.

Кроме этого, работодатель может предложить работнице взять отпуск без сохранения заработной платы (если сочтет, что причина является уважительной) – в этом случае она сможет уехать к сестре на следующий же день, поскольку такой отпуск не оплачивается и, соответственно, никаких сроков соблюдать не требуется.

Работодателю необходимо помнить, что он не имеет права отправить работника в отпуск без сохранения заработной платы по собственной инициативе (без просьбы работника). Иными словами, если работодатель в ответ на просьбу работника о срочном предоставлении отпуска самостоятельно решит предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы, это будет являться нарушением прав работника.

В системе «Помощник кадровика: Эксперт» содержится справка [«Отпуск без сохранения заработной платы»](#).



ПРИКАЗ О ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ОТПУСКА БЕЗ СОХРАНЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Общество с ограниченной ответственностью «Север»

наименование организации

ПРИКАЗ
(распоряжение)

о предоставлении отпуска работнику

Номер документа	Дата составления
67-к	14.12.2015г

Предоставить отпуск

Ивановой Марине Александровне

Табельный номер
278

фамилия, имя, отчество
юридическая служба

структурное подразделение,
юрист

должность (специальность, профессия)

за период работы с "06" октября 2015 г. по "05" октября 2016 г.

без сохранения заработной платы на 4 календарных дня
с "15" декабря 2015 г. по "18" декабря 2015 г.

Основание:

заявление работника от 14.12.2015г

(заявление работника, справка, иные документы)

Руководитель организации

директор
должность

Михайлова
личная подпись

А.М. Михайлова
расшифровка подписи

С приказом (распоряжением) работник ознакомлен

Иванова "14" декабря 2015 г.
личная подпись

Итак, в случае если работнику по каким-либо обстоятельствам срочно потребовался отпуск, работодателю необходимо помнить о том, что, даже если он пойдет работнику навстречу и предоставит ему оплачиваемый отпуск, нужно будет соблюсти требование [ст. 136 Трудового кодекса](#): отпускные должны быть выплачены не позднее чем за 3 дня до начала отпуска. Иными словами, если работнику нужно отсутствовать на работе уже завтра и работодатель не против отпустить его и выплатить ему отпускные на следующий после подачи заявления день, это будет являться нарушением нормы закона, т. е. [ст. 136 Трудового кодекса](#). Выйти из данной ситуации можно, предложив работнику предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы: никаких выплат совершать не требуется, даже если отпуск начинается уже завтра, и, соответственно, никаких претензий со стороны проверяющих органов. Как и обычный оплачиваемый отпуск, отпуск без сохранения заработной платы оформляется приказом.

Представленная форма приказа является примерной, поэтому работодатель может использовать ее в качестве основы для разработки собственной формы приказа, добавив в нее графы для собственных нужд. При этом приказ о предоставлении отпуска должен содержать все обязательные реквизиты, установленные [ст. 9 Федерального закона от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете»](#). Форму приказа о предоставлении отпуска утверждает руководитель организации ([ст. 2 Федерального закона от 06.12.2011 № 402-ФЗ](#)).

В приказе указывается сначала наименование организации, затем номер документа в соответствии с порядком ведения кадрового делопроизводства в организации и дата его составления.

Далее указываются данные работника, которому предоставляется отпуск: имя, фамилия и отчество, табельный номер, структурное подразделение, в котором он работает, и его должность.

Что касается периода работы (рабочего года), за который предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, рекомендуем прописать его в приказе, однако делать это не обязательно, т. к. учет периода работы (рабочего года) работодатель ведет в личной карточке работника.

Затем определяются количество предоставляемых дней отпуска и даты начала и окончания отпуска.

Также необходимо в приказе указать документ, на основании которого предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, т. к. этот вид отпуска предоставляется только на основании заявления работника.

Далее приказ подписывается руководителем организации: указывается его должность, ставится подпись и дается расшифровка подписи. Работник должен быть ознакомлен с приказом под роспись, при этом указывается дата ознакомления работника с приказом о предоставлении отпуска.

В системе «Помощник кадровика» содержатся справки [«Отпуск без сохранения заработной платы»](#) и [«Оформление отпуска без сохранения заработной платы»](#).

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».

Какие праздничные и выходные дни в 2016 году не включаются в дни отпуска

Вопрос. Какие праздничные и выходные дни в 2016 году учитываются при предоставлении отпуска работникам предприятия?

Ответ. В число календарных дней оплачиваемого отпуска включаются (учитываются) все календарные дни в 2016 году, кроме:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 января;
- 23 февраля;
- 8 марта;
- 1 мая;
- 9 мая;
- 12 июня;
- 4 ноября.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются ([ст. 120 Трудового кодекса РФ](#)).

Все дни, которые считаются именно нерабочими праздничными днями в РФ, перечислены в [ст. 112 Трудового кодекса РФ](#).

Иными словами, только дни (даты), указанные в [ст. 112 Трудового кодекса РФ](#) (и только они), не включаются в число календарных дней ежегодного оплачиваемого отпуска (независимо от режима рабочего времени работника).

В 2016 году 3 мая, 7 марта, 22 февраля являются выходными днями и в число календарных дней ежегодного оплачиваемого отпуска включаются

(Постановление Правительства РФ [от 24.09.2015 № 1017](#)).

Обращаем ваше внимание, что на отдельных территориях России (в частности, в субъектах РФ) могут вводиться собственные нерабочие праздничные дни (Федеральный закон [от 26.09.1997 № 125-ФЗ](#)).

Например в Республике Татарстан, на территории Чеченской Республики и в других субъектах РФ нерабочими праздничными днями могут объявляться Курбан-байрам, Ураза-байрам и т. д.

Эти праздники также не будут включаться в число календарных дней отпуска в тех субъектах РФ, которые объявят указанные дни нерабочими праздничными днями.

Если работник забирает заявление об увольнении, то увольнение не производится, а соискателю на его место отказывается в приеме на работу

Вопрос. Работница написала заявление на увольнение по собственному желанию 22.10.2015, а 26.10.2015 передумала и хотела забрать заявление (воспитывает одна ребенка-школьника 9 лет), но на ее место написал заявление другой работник. Как выйти из этой ситуации и кто прав?

Ответ. В описываемой ситуации увольнение сотрудницы не производится, а другому соискателю, который написал заявление на ее место, отказывается в приеме на работу.

Из письма можно сделать вывод, что работодатель 22.10.2015 получил от сотрудницы заявление на увольнение по собственному желанию, при этом в заявлении не был указан день, в который работница желает, чтобы ее уволили.

Из письма можно сделать вывод, что соискатель, который написал заявление на ее место, не приглашен в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя.

По общему правилу работник должен предупредить работодателя об увольнении по собственному желанию не менее чем за две недели ([ст. 80 Трудового кодекса РФ](#)).

Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

Следовательно, если работодатель 22.10.2015 получил от сотрудницы заявление на увольнение по собственному желанию, то он обязан уволить сотрудницу 05.11.2015.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление ([ст. 80 Трудового кодекса РФ](#)).

Следовательно, работница имеет право отозвать свое заявление до 05.11.2015, что она и сделала 26.10.2015.

Увольнение в таком случае не производится, если на это место не приглашен в письменной форме другой работник, которому не может быть отказано в заключении трудового договора ([ст. 80 Трудового кодекса РФ](#)).

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого рабо-



тодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы ([ст. 64 Трудового кодекса РФ](#)).

Иными словами, увольнение производится, только если другой сотрудник принимается на место увольняемого работника в порядке перевода от другого работодателя (только в случае, если приглашенный сотрудник увольняется от другого работодателя по [п. 5 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ](#)).

В ином случае увольнение не производится, а другому соискателю, который написал заявление на это место, отказывается в приеме на работу.

Как работнице написать заявление о предоставлении отпуска по уходу за ребенком без предоставления пособия

Вопрос. У нас есть сотрудница, которая родила ребенка. Она оформила только отпуск по беременности и родам, который закончился 17.08.2015. С тех пор она не пришла и не оформила документы на единовременное пособие и на отпуск по уходу за ребенком, мотивируя это тем, что ей ничего не нужно от организации и в деньгах она не нуждается.

Тем временем в таблице у этой сотрудницы мы представляем «НН», но нам нужно взять на ее место нового человека, а без заявления мы ничего сделать не можем. Мы с ней договорились, что она оформит отпуск по уходу за ребенком без предоставления пособия. А как должно быть написано заявление работницей, если она хочет уйти в отпуск по уходу за ребенком до 3 лет без оплаты?

Ответ. В описываемой ситуации текст заявления на отпуск по уходу за ребенком может быть следующий:

«Прошу предоставить мне отпуск по уходу за ребенком до исполнения ребенку 3 лет с такого-то числа. Дата. Подпись».

Для оформления отпуска по уходу за ребенком ([ст. 256 Трудового кодекса РФ](#)), равно как и для назначения и выплаты пособия по уходу за ребенком, необходимо заявление работника ([п. 54 Порядка](#), утвержденного Приказом Минздравсоцразвития России [от 23.12.2009 № 1012н](#)).

Это может быть:

- как одно заявление с одновременной просьбой о предоставлении отпуска по уходу за ребенком и о назначении и выплате пособия по уходу за ребенком;
- так и два разных заявления: одно с просьбой о предоставлении отпуска по уходу за ребенком, второе – о назначении и выплате пособия по уходу за ребенком.

При этом законодательство РФ не ставит предоставление отпуска по уходу за ребенком в зависимость от назначения и выплаты пособия по уходу за ребенком.

Иными словами, отпуск по уходу за ребенком может быть предоставлен и без выплаты пособия.

Однако в рамках трудовых отношений пособие по уходу за ребенком не может быть назначено без предоставления отпуска по уходу за ребенком ([п. 57 Порядка](#), утвержденного Приказом Минздравсоцразвития России [от 23.12.2009 № 1012н](#)).

На основании заявления работодатель должен оформить сотруднице только отпуск по уходу за ребенком.

Так как заявления (просьбы) на выплату пособия по уходу за ребенком нет, то и пособие не назначается и не выплачивается.

Для назначения и выплаты пособия по уходу за ребенком женщине необходимо предоставить документы, перечисленные в [п. 54 Порядка](#), утвержденного Приказом Минздравсоцразвития России [от 23.12.2009 № 1012н](#).

Рекомендуем работодателю информировать об этом сотрудницу письменно или устно.

С практикантами на предприятии необходимо заключать трудовой договор

Вопрос. На различные участки предприятия для прохождения практики приходят практиканты.

Как правильно оформить отношения между предприятием и практикантом и какими нормативными документами руководствоваться по данному вопросу? Практиканты приходят на предприятие самостоятельно, и никаких договоров у предприятия с образовательными учреждениями нет.

Ответ. Отношения между предприятием и практикантом оформляются путем заключения трудового договора.

Алгоритм оформления:



- ознакомление работника под роспись (до подписания трудового договора) с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором ([ст. 68 Трудового кодекса РФ](#));
- трудовой договор ([ст. 67, 57 Трудового кодекса РФ](#));
- приказ о приеме на работу ([ст. 68 Трудового кодекса РФ](#));
- заполнение трудовой книжки (если впервые устраивается на работу, то оформление и заполнение трудовой книжки) ([ст. 66 Трудового кодекса РФ](#));



- запись в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей в них (Постановление Минтруда РФ [от 10.10.2003 № 69](#));
- оформление личной карточки (Постановление Госкомстата России [от 05.01.2004 № 1](#)).

Из письма можно сделать вывод, что к работодателю самостоятельно обратился гражданин для трудоустройства на вакантную должность и сообщил, что ему требуется работа для прохождения практики.

В данной ситуации такой сотрудник принимается на работу в соответствии с трудовым законодательством, на него распространяются требования охраны труда ([гл. 33–36 Трудового кодекса РФ](#)) и правила внутреннего распорядка, действующие в организации, а также трудовое законодательство, в том числе в части государственного социального страхования.

При приеме на работу сотрудник предъявляет работодателю документы, перечисленные в [ст. 65 Трудового кодекса РФ](#).

Для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, с работником может заключаться срочный трудовой договор ([ст. 59 Трудового кодекса РФ](#)), что обязательно указывается в тексте трудового договора ([ст. 57 Трудового кодекса РФ](#)).

По окончании практики в случае заключения срочного трудового договора работник может быть уволен по [п. 2 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ](#).

В трудовом договоре также указываются все обязательные сведения и условия трудового договора согласно [ст. 57 Трудового кодекса РФ](#).

Также в дополнение к трудовому договору с работником может быть заключен ученический договор ([гл. 32 Трудового кодекса РФ](#)).

Можно ли уволить работника, находящегося на больничном, по собственному желанию без отработки

Вопрос. Возможно ли увольнение сотрудника, находящегося на больничном, по собственному желанию без отработки?

Ответ. Если сотрудник письменно просит уволить его без отработки и работодатель согласен на это, то можно уволить сотрудника по собственному желанию без отработки, даже если сотрудник в день увольнения находится на больничном.

По общему правилу работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели ([ст. 80 Трудового кодекса РФ](#)).

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении ([ст. 80 Трудового кодекса РФ](#)).

Иными словами, срок отработки может быть изменен по соглашению сторон или отработки может совсем не быть.

Законодательство РФ не содержит запрета на увольнение работника по собственному желанию по [п. 3 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ](#) в период его нахождения на больничном.

Следовательно, если сотрудник просит его уволить без отработки и работодатель согласен на это, то можно уволить сотрудника без отработки даже в период пребывания его на больничном.

Например, сотрудник написал заявление с просьбой уволить его по собственному желанию 30.10.2015 (дату он указал в заявлении). Данное заявление работодатель получил, например, 29.10.2015.

Работодатель имеет право согласиться выполнить просьбу работника и уволить его 30.10.2015, о чём напишет в резолюции на заявлении, даже если 30.10.2015 сотрудник находится на больничном, т. к. данное обстоятельство не препятствует увольнению по собственному желанию.

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



МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА И КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА



Корпоративная культура – это набор правил, которые сотрудники используют при общении и в работе. Ценность корпоративной культуры в том, что это важнейший мотивирующий фактор. Как же построить мотивирующую корпоративную культуру?

Мотивирующая корпоративная культура

Мотивирующая корпоративная культура – лучшее средство поддержания лояльности сотрудников на высоком уровне. Как показывает практика, направленность данной культуры напрямую зависит от ясности поставленных руководителем компании целей, уровня информированности коллектива, осознания каждым сотрудником своего места в компании.

Для создания эффективной мотивирующей корпоративной культуры необходимо определить базовые установки сотрудников по отношению к труду, поскольку у каждого человека есть свои ожидания от работы, мотивы, ценности и верования.

Благодаря выявлению данных установок HR-специалист сможет сделать всё для того, чтобы сотрудник не продолжал искать «свою» компанию, а остался работать в нынешней и начал работать более эффективно.

После определения базовых установок нужно разработать ряд мероприятий, которые будут направлены на адаптацию сотрудников, их карьерный рост, обучение и развитие, мотивацию. Также важно уделить внимание обучению постановке правильных целей и планированию работы сотрудника. Благодаря этим мероприятиям компания сократит издержки из-за текучести кадров или увольнения работников после испытательного срока, а также повысит квалификацию сотрудников и улучшит качество их работы.

Создаем эффективную корпоративную культуру

Эффективная корпоративная культура состоит из ряда компонентов: представления о миссии организации, ценностных установок, моделей поведения, стиля руководства организацией, норм делового общения, традиций и обычаев.

Важно, чтобы элементы корпоративной культуры принимались и поддерживались всем коллективом,

поэтому ее формирование должно вестись целенаправленно и последовательно.

Работодатель должен помнить, что сегодня каждый сотрудник – часть единого механизма успешной работы компании, поэтому для формирования корпоративной культуры нужно следить за эмоциональным и физическим состоянием своего коллектива. Важно понять, что премий и бонусов за работу уже недостаточно – сотрудник должен действительно захотеть работать. Для решения данного вопроса не стоит забывать и о таком простом инструменте, как похвала. Лидеры на местах вполне могут хвалить сотрудников, что повысит эффективность работы и уровень удовлетворенности в коллективе.

Корпоративная культура как мотивирующий фактор подразумевает, что каждый сотрудник чувствует себя частью команды. Обычно планы работы утверждаются только несколькими руководителями, а коллектив узнаёт о решениях значительно позже. Посвятив работников в генеральные планы, указав им цели работы компании, можно добиться действительно высоких результатов, ведь каждый сотрудник будет чувствовать себя причастным к общему результату, понимать, что он может сделать для улучшения ситуации, стремиться к более эффективной работе.

Мотивация как часть корпоративной культуры

В корпоративной культуре мотивация персонала должна реализовываться в рамках процесса управления человеческими ресурсами, для чего приоритетными становятся ценности и моральные установки персонала, сопоставляемые с целями и ценностями компании. Нормы и принципы корпоративной культуры способны качественно мотивировать сотрудников только при условии ориентации на них всей системы управленческих воздействий, иначе работники начинают относиться к ценностям корпоративной культуры как к декларации и перестают доверять компании. Работодатель должен помнить, что нельзя провозглашать принципы, которым на практике следовать не получится, т. к. это негативно скажется на мотивации работников.

Корпоративная культура нуждается в регулярной диагностике: созданная система должна отвечать изменениям.

Основными мотивирующими факторами корпоративной культуры можно считать гордость сотрудников за свою компанию, сплоченность коллектива, отношение к популярности компании как к собственной, осуществление профессионального роста работников, реализацию мотивов творческой инновационной деятельности. Процесс мотивации крайне важен для формирования корпоративной культуры, т. к. система стимулов и способы повышения производительности являются важнейшими ее элементами. Сделав мотивацию персонала частью корпоративной культуры, компания может побудить каждого сотрудника посредством удовлетворения своих целей достигать целей всей компании.

<http://hr-portal.ru>

КУЛИНАРНАЯ СТРАНИЦА

После шикарного новогоднего стола хочется приготовить что-то вкусное, но не отнимающее много времени. Предлагаем вам рецепты, которые не потребуют от вас особых усилий, но приятно порадуют своей простотой в приготовлении и отличным вкусом!

ФАРШИРОВАННЫЕ ШАМПИНЬОНЫ



Ингредиенты:

- шампиньоны – 9–10 шт.;
- лук – 1 шт.;

- сыр – 150 г;
- сметана – 2 ст. л.;
- веточки укропа;
- соль.

Как приготовить:

1. У грибов удалить ножки и слегка выскоблить мякоть из шляпок – аккуратно, чтобы не повредить шляпки.
2. Ножки и вынутую мякоть мелко нарезать, смешать с мелко нарезанным луком, посолить и обжарить до мягкости.
3. Добавить сметану, перемешать, подержать на огне еще буквально минуту. Всыпать мелко нарубленный укроп, снова перемешать и снять с плиты.
4. Добавить в смесь пару столовых ложек натертого сыра.
5. Полученной массой нафаршировать шляпки грибов (их предварительно посолить).
6. Положить грибы на противень, посыпать тертым сыром, долить воды на сантиметр и поставить в разогретую до 200 градусов духовку на 25 мин. Сыр должен зарумяниться.

РУЛЕТ С СУХОФРУКТАМИ И ЛИМОНОМ

Ингредиенты:

Для теста:

- мука – 500 г;
- молоко – 1 стакан;
- сухие дрожжи – 2 ч. л.;
- яйца – 2 шт.;
- сахар – 2 ст. л.;
- соль – 1 ч. л.;
- растопленное сливочное масло – 100 г;
- желток – 1 шт.

Для начинки:

- лимон – 1 шт.;
- сахар – 2 ст. л.;
- сухофрукты – 1 1/2 стакана.

Как приготовить:

1. Для теста растворить в теплом молоке сахар и дрожжи и оставить в теплом месте на 15 мин. Муку просеять с солью, сделать в муке ямку, вылить в нее молоко с дрожжами, вбить яйцо, влить растопленное масло. Замесить тесто и оставить на 30 мин в теплом месте.
2. Сухофрукты порубить не очень мелко. Лимон (вместе с цедрой) пюрировать с сахаром в блендере.
3. Раскатать тесто на смазанной растительным маслом поверхности в овальный пласт толщиной 6–8 мм. Распределить на тесте сухофрукты, сверху рас-

пределить лимонное пюре.

4. Свернуть и защипнуть рулет, перенести его на застеленный фольгой и смазанный растительным маслом противень.
5. Поставить в разогретую до 190 градусов духовку на 30 мин. Через 15 мин смазать верх рулета желтком.
6. Готовый рулет накрыть полотенцем и дать постоять 15–20 мин.

Нарезать и подать к чаю.



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 распространении на работников, замещающих отдельные должности на основании трудового договора в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Следственным комитетом Российской Федерации, ограничений, запретов и обязанностей, установленных для федеральных государственных служащих
[Приказ Следственного комитета Российской Федерации от 02.09.2015 № 74](#)
- Об утверждении порядка представления гражданами, претендующими на замещение должностей, и работниками, замещающими должности в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Министерством Российской Федерации по развитию Дальнего Востока, сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей
[Приказ Минвостокразвития России от 13.10.2015 № 198](#)
- Об утверждении Положения о комиссии по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных гражданских служащих Федеральной службы по интеллектуальной собственности и работников организаций, созданных для выполнения задач, поставленных перед Федеральной службой по интеллектуальной собственности, и урегулированию конфликта интересов
[Приказ Роспатента от 20.10.2015 № 158](#)
- Об утверждении перечня должностей, замещаемых на основании трудового договора в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Федеральной службой по гидрометеорологии и мониторингу окружающей среды, при назначении на которые граждане и при замещении которых 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 Росгидромета от 22.10.2015 № 640](#)
- Об утверждении перечней должностей, замещение которых влечет за собой размещение сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера федеральных государственных гражданских служащих Федеральной службы по гидрометеорологии и мониторингу окружающей среды и работников организаций, созданных для выполнения задач, поставленных перед Федеральной службой по гидрометеорологии и мониторингу окружающей среды, а также сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера их супругов (супругов) и несовершеннолетних детей на официальном сайте Федеральной службы по гидрометеорологии и мониторингу окружающей сре-
[Приказ Росгидромета от 22.10.2015 № 642](#)
- ды в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»
[Приказ Росгидромета от 22.10.2015 № 642](#)
- Об утверждении Перечня должностей федеральной государственной службы в МЧС России, при замещении которых федеральные государственные 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 МЧС России от 22.10.2015 № 565](#)
- Об утверждении Порядка уведомления работодателя о фактах обращения в целях склонения работников, замещающих отдельные должности на основании трудового договора в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Следственным комитетом Российской Федерации, к совершению коррупционных правонарушений
[Приказ Следственного комитета Российской Федерации от 22.10.2015 № 93](#)
- Об утверждении Порядка уведомления работодателя лицами, замещающими отдельные должности на основании трудового договора в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Федеральной службой по надзору в сфере здравоохранения, о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов
[Приказ Росздравнадзора от 28.10.2015 № 7886](#)
- О распространении на работников, замещающих отдельные должности на основании трудового договора в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Министерством природных ресурсов и экологии Российской Федерации, ограничений, запретов и обязанностей
[Приказ Минприроды России \(Министерства природных ресурсов и экологии РФ\) от 26.10.2015 № 444](#)
- Об утверждении положений о ведомственных наградах
[Приказ Верховного Суда Российской Федерации от 12.12.2014 № 1007/кд/288](#), [Приказ Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации от 12.12.2014 № 1007/кд/288](#)
- О перечне должностей, замещаемых на основании трудового договора в учреждении, созданном для выполнения задач, поставленных перед Судебным департаментом при Верховном Суде Российской Федерации, при назначении на которые и при замещении которых граждане обязаны представлять сведения о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей
[Приказ Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации от 30.10.2015 № 334](#)

- Об утверждении Порядка представления гражданина Российской Федерации, претендующими на замещение должностей федеральной государственной гражданской службы в Федеральной службе судебных приставов, и федеральными государственными гражданскими служащими, замещающими должности федеральной государственной гражданской службы в Федеральной службе судебных приставов, сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера
[Приказ ФССП России от 12.11.2015 № 527](#)
- Об утверждении положения Отдела государственной службы, кадров и наград Федерального архивного агентства
[Приказ Росархива от 04.09.2015 № 69](#)
- Об утверждении Порядка проведения аттестации кандидатов на должность руководителя и руководителя образовательной организации высшего образования, находящейся в ведении Федерального агентства связи
[Приказ Россвязи от 19.10.2015 № 259](#)
- О порядке уведомления работодателя о фактах обращения в целях склонения работников организаций, созданных для выполнения задач, поставленных перед Федеральным агентством по делам молодежи, к совершению коррупционных правонарушений
[Приказ Росмолодежи от 30.10.2015 № 179](#)
- Об утверждении перечней должностей федеральной государственной гражданской службы Федеральной службы по гидрометеорологии и мониторингу окружающей среды и должностей, замещаемых на основании трудового договора в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Федеральной службой по гидрометеорологии и мониторингу окружающей среды, 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 Росгидромета от 22.10.2015 № 641](#)
- Об утверждении Положения о комиссии Федерального агентства по делам молодежи по соблюдению требований к служебному (должностному) поведению федеральных государственных служащих и работников организаций, созданных для выполнения задач, поставленных перед Федеральным агентством по делам молодежи, и урегулированию конфликта интересов
[Приказ Росмолодежи от 26.10.2015 № 174](#)
- О порядке поступления заявлений, являющихся основаниями для проведения заседания комиссии по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных гражданских служащих Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки, работников, замещающих отдельные должности на основании трудового договора в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки, и урегулированию конфликта интересов
[Приказ Рособрнадзора от 30.10.2015 № 1993](#)
- Об утверждении Примерных должностных регламентов федеральных государственных гражданских служащих дипломатических представительств и консульских учреждений Российской Федерации
[Приказ МИД России от 21.09.2015 № 18150](#)
- Об утверждении порядка представления сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера гражданами, претендующими на замещение должностей в организациях, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед ФСКН России, и работниками, замещающими эти должности
[Приказ ФСКН России от 12.11.2015 № 410](#)
- Об утверждении Положения об осуществлении проверки в отношении граждан, претендующих на замещение отдельных должностей, и работников, замещающих отдельные должности на основании трудового договора в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Росреестром, и находящихся в его ведении
[Приказ Росреестра от 20.10.2015 № П/547](#)
- Об утверждении Порядка представления гражданином, претендующим на замещение должностей федеральной государственной гражданской службы, федеральными государственными гражданскими служащими Федерального архивного агентства сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера
[Приказ Росархива от 03.11.2015 № 138-к](#)
- Об утверждении Порядка служебных взаимоотношений и служебной дисциплины судебных приставов и иных должностных лиц Федеральной службы судебных приставов
[Приказ ФССП России от 19.11.2015 № 542](#)
- Об утверждении служебного распорядка Федерального архивного агентства
[Приказ Росархива от 30.10.2015 № 134-к](#)
- Об утверждении перечня должностей федеральной государственной службы, при замещении которых федеральные государственные служащие ФАС России 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 ФАС России \(Федеральной антимонопольной службы\) от 29.09.2015 № 894/15](#)
- Об утверждении Порядка представления гражданином, претендующим на замещение должностей, и работниками, замещающими должности в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Федеральным агентством по государственному резерву, сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей
[Приказ Росрезерва \(Федерального агентства по государственным резервам\) от 06.11.2015 № 151](#)
- Об утверждении перечня должностей федеральной государственной гражданской службы Федеральной

службы по труду и занятости и ее территориальных органов, при замещении которых федеральным государственным гражданским служащим 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 Роструда от 22.10.2015 № 351-к](#)

- Об утверждении Положения о проверке достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей федеральной государственной гражданской службы, и федеральными государственными гражданскими служащими Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации, и соблюдения федеральными государственными гражданскими служащими Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации требований к служебному поведению

[Приказ Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации от 05.11.2015 № 344](#)

- Об утверждении Порядка размещения сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера федеральных государственных гражданских служащих Судебного департамента и членов их семей на официальном сайте Судебного департамента и предоставления этих сведений общероссийским средствам массовой информации для опубликования

[Приказ Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации от 05.11.2015 № 343](#)

- О порядке представления сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера гражданами, претендующими на замещение отдельных должностей на основании трудового договора, и работниками, замещающими эти должности в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Федеральным агентством лесного хозяйства

[Приказ Рослесхоза \(Федерального агентства лесного хозяйства\) от 16.10.2015 № 371](#)

- Об утверждении перечня должностей федеральной государственной службы в органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, при замещении которых федеральные государственные 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 ФСКН России от 12.11.2015 № 411](#)

- О перечне должностей федеральной государственной гражданской службы в Федеральной службе по регулированию алкогольного рынка и ее территориальных органах, 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 Росалкогольрегулирования от 12.11.2015 № 360](#)

- Об утверждении Положения о комиссии по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных гражданских служащих, работников организаций, созданных для выполнения задач, поставленных перед Федеральным агентством специального строительства, и урегулированию конфликта интересов

[Приказ Спецстроя России от 12.11.2015 № 370](#)

- Об утверждении Порядка организации работы по уведомлению федеральными государственными гражданскими служащими Федерального агентства по делам национальностей представителя нанимателя о намерении выполнять иную оплачиваемую работу (о выполнении иной оплачиваемой работы) и по регистрации этих уведомлений

[Приказ ФАДН России от 17.08.2015 № 34](#)

- Об утверждении Регламента организации в Министерстве образования и науки Российской Федерации работы по уведомлению федеральными государственными гражданскими служащими Министерства образования и науки Российской Федерации представителя нанимателя о намерении выполнять иную оплачиваемую работу (о выполнении иной оплачиваемой работы)

[Приказ Минобрнауки России от 10.11.2015 № 1320](#)

- Об утверждении Положения об осуществлении проверки в отношении лиц, замещающих должности или претендующих на замещение должностей, включенных в перечень должностей в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Федеральным агентством водных ресурсов, при назначении на которые граждане и при замещении которых 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 Росводресурсов от 09.11.2015 № 228](#)

- Об утверждении Порядка уведомления работодателя (его представителя) работниками, замещающими отдельные должности на основании трудового договора в учреждении, созданном для выполнения задач, поставленных перед Судебным департаментом при Верховном Суде Российской Федерации, о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов

[Приказ Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации от 27.08.2015 № 271](#)

- О распространении на работников, замещающих отдельные должности в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Федеральной службой по интеллектуальной собственности, ограничений, запретов и обязанностей, установленных для федеральных государственных гражданских служащих

[Приказ Роспатента от 12.10.2015 № 151](#)

- Об утверждении порядка представления сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах

имущественного характера гражданами, претендующими на замещение отдельных должностей на основании трудового договора, и работниками, замещающими эти должности в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Федеральным агентством железнодорожного транспорта и работниками, замещающими эти должности

[Приказ Росжелдора от 29.10.2015 № 483](#)

- О Порядке утверждения индивидуальных планов профессионального развития федеральных государственных гражданских служащих Следственного комитета Российской Федерации

[Приказ Следственного комитета Российской Федерации от 13.11.2015 № 104](#)

- О порядке разработки и утверждения индивидуальных планов профессионального развития федераль-

ных государственных гражданских служащих Федерального агентства научных организаций

[Приказ ФАНО России от 18.11.2015 № 41-н](#)

- Об утверждении Порядка уведомления работодателя (его представителя) работниками, замещающими отдельные должности на основании трудового договора в подведомственных Министерству сельского хозяйства Российской Федерации организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Министерством сельского хозяйства Российской Федерации, о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов

[Приказ Минсельхоза России от 25.11.2015 № 582](#)

ОСОБЕННОСТИ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

- Об установлении тождественности профессиональной деятельности, выполняемой в образовательных организациях, организациях, оказывающих социальные услуги, и медицинских организациях, в которые

помещаются под надзор дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей

[Приказ Минтруда России от 01.09.2015 № 588н](#)

ОСОБЕННОСТИ ТРУДА ВОЕННОСЛУЖАЩИХ

- Об утверждении Временной нормы снабжения имуществом вещевого снабжения отдельных категорий военнослужащих Вооруженных Сил Российской Федерации (инвентарное имущество)

[Приказ Минобороны России от 14.10.2015 № 622](#)

- Об утверждении Положения о порядке оказания

единовременной материальной помощи военнослужащим, проходящим военную службу по контракту, замещающим должности в военных следственных органах Следственного комитета Российской Федерации

[Приказ Следственного комитета Российской Федерации от 06.10.2015 № 85](#)

ОСОБЕННОСТИ ТРУДА РАБОТНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ И МИНЮСТА

- Об установлении штатной численности работников уголовно-исполнительной системы

[Указ Президента РФ от 27.11.2015 № 577](#)

ОСОБЕННОСТИ ТРУДА РАБОТНИКОВ ТРАНСПОРТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

- Об утверждении профессионального стандарта «Водитель внедорожных автотранспортных средств»

[Приказ Минтруда России от 02.11.2015 № 833н](#)

- О медицинских противопоказаниях, медицинских показаниях и медицинских ограничениях к управлению транспортным средством

[Письмо Минздрава России от 27.02.2015 № 14-](#)

[2/3003260-10257](#)

- Об утверждении Профессиональных и квалификационных требований к работникам юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, осуществляющих перевозки автомобильным транспортом и городским наземным электрическим транспортом

[Приказ Минтранса России от 28.09.2015 № 287](#)

ОСОБЕННОСТИ ТРУДА РАБОТНИКОВ ФИЗКУЛЬТУРЫ И СПОРТА

- О направлении Методических рекомендаций по проведению аттестации тренеров, осуществляющих спортивную подготовку

[Письмо Минспорта России от 14.10.2015 № ВМ-04-10/6609](#)

КАДРОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО В ВОПРОСАХ И ОТВЕТАХ

- Оплачиваемый отпуск выпадает на новогодние праздничные дни

[Консультация от 07.12.2015 № ПКЭ-4537](#)

- При присвоении классного чина муниципальному служащему необходимо руководствоваться законодательством субъекта РФ

[Консультация от 07.12.2015 № ПКЭ-4538](#)

- Необходимо ли прошнуровывать коллективный договор

[Консультация от 07.12.2015 № ПКЭ-4539](#)

- Как внести изменения в должностную инструкцию в связи с переименованием должности

[Консультация от 07.12.2015 № ПКЭ-4540](#)

- Наличие должностной инструкции в организации не является обязательным

[Консультация от 07.12.2015 № ПКЭ-4541](#)

- Как можно доказать, что гражданско-правовые отношения являются трудовыми

[Консультация от 08.12.2015 № ПКЭ-4542](#)

- Сроки уведомления работника об изменении оплаты труда
[Консультация от 08.12.2015 № ПКЭ-4543](#)
- Нужно ли при выплате отпускных выплачивать зарплату за отработанные до начала отпуска дни
[Консультация от 08.12.2015 № ПКЭ-4544](#)
- Внесение записей в трудовую книжку работников обособленного подразделения в другой местности
[Консультация от 08.12.2015 № ПКЭ-4545](#)
- Бронированию в мирное время подлежат женщины с военно-учетными специальностями, в том числе имеющие детей до 16 лет
[Консультация от 08.12.2015 № ПКЭ-4546](#)
- Применение норм ЕТКС обязательно, если выполнение работ по должности связано с предоставлением дополнительных компенсаций и льгот либо присутствуют ограничения
[Консультация от 09.12.2015 № ПКЭ-4547](#)
- Как продлить срок действия полномочий директора – единоличного исполнительного органа
[Консультация от 09.12.2015 № ПКЭ-4549](#)
- Как оформить перевод беременной работницы из вредных условий труда на другую работу
[Консультация от 09.12.2015 № ПКЭ-4550](#)
- Если работник отказывается от перевода в другую местность вместе с работодателем
[Консультация от 09.12.2015 № ПКЭ-4551](#)
- Если работник забирает заявление об увольнении, то увольнение не производится, а соискателю на его место отказывается в приеме на работу
[Консультация от 10.12.2015 № ПКЭ-4552](#)
- Если работник не доработал до нормы часов за учетный период
[Консультация от 10.12.2015 № ПКЭ-4553](#)
- Расчет рабочего периода для предоставления основного отпуска после выхода из отпусков по беременности и родам и по уходу за ребенком
[Консультация от 11.12.2015 № ПКЭ-4559](#)
- Может ли врач работать на должности среднего медицинского персонала
[Консультация от 11.12.2015 № ПКЭ-4560](#)
- Можно ли работать по должности фельдшера-лаборанта с сертификатом «клиническая лабораторная диагностика»
[Консультация от 08.12.2015 № ПКЭ-4561](#)
- Что делать, если сотрудник прошел, в том числе досрочно, или не прошел испытательный срок?
[Консультация от 14.12.2015 № ЛПП](#)
- Если сотрудник не согласен подписывать трудовой договор, в котором указано условие об испытательном сроке
[Консультация от 14.12.2015 № ЛПП](#)
- Можно ли установить испытательный срок при переводе внутри организации, при увольнении в порядке перевода?
[Консультация от 14.12.2015 № ЛПП](#)
- Если при приеме на работу не установили испытательный срок, можно ли его установить после подписания трудового договора дополнительным соглашением?
[Консультация от 14.12.2015 № ЛПП](#)
- Категории работников, которым можно устанавливать испытание при приеме на работу
[Консультация от 15.12.2015 № ЛПП](#)
- Права и обязанности работника и работодателя в период испытательного срока
[Консультация от 15.12.2015 № ЛПП](#)
- Какая продолжительность срока испытания может быть установлена работнику
[Консультация от 15.12.2015 № ЛПП](#)
- Указываются ли условия об установлении испытательного срока в трудовой книжке работника?
[Консультация от 15.12.2015 № ЛПП](#)
- Если трудовой договор заключен по совместительству, это не означает, что он носит срочный характер
[Консультация от 30.11.2015 № ПКЭ-4517](#)
- Как оформить документы при переименовании службы
[Консультация от 30.11.2015 № ПКЭ-4518](#)
- В советскую трудовую книжку можно вшить вкладыш образца РФ
[Консультация от 30.11.2015 № ПКЭ-4519](#)
- Повышение в должности оформляется переводом
[Консультация от 30.11.2015 № ПКЭ-4520](#)
- Какие документы вправе требовать инспекция труда при проверке
[Консультация от 01.12.2015 № ПКЭ-4521](#)
- Если срок отработки при увольнении истекает в период, когда работник находится на больничном
[Консультация от 01.12.2015 № ПКЭ-4522](#)
- Аспиранта можно принять на основное место работы на 0,5 ставки
[Консультация от 01.12.2015 № ПКЭ-4523](#)
- Неполное рабочее время в целях сохранения рабочих мест можно установить только на 6 месяцев и продлить нельзя
[Консультация от 01.12.2015 № ПКЭ-4524](#)
- Отпуск по уходу за ребенком до 1,5 лет в законодательстве РФ не предусмотрен
[Консультация от 02.12.2015 № ПКЭ-4525](#)
- Кто подписывает документы со стороны работодателя при смене директора
[Консультация от 02.12.2015 № ПКЭ-4526](#)
- Может ли новый работодатель по решению суда признать запись об увольнении в трудовой книжке недействительной
[Консультация от 02.12.2015 № ПКЭ-4527](#)
- Расчет численности работников службы по ремонту автотранспорта
[Консультация от 02.12.2015 № ПКЭ-4528](#)
- Контролер торгового зала является материально ответственным лицом
[Консультация от 03.12.2015 № ПКЭ-4529](#)
- Нужно ли доплачивать за вредные условия внешнему совместителю
[Консультация от 03.12.2015 № ПКЭ-4530](#)
- Какие праздничные и выходные дни в 2016 году не включаются в дни отпуска
[Консультация от 03.12.2015 № ПКЭ-4531](#)
- Если у работника истек срок допуска для работы с

электроустановками, увольнение оформляется по п. 9 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса

[Консультация от 03.12.2015 № ПКЭ-4532](#)

• Если срок окончания трудового договора нельзя определить конкретной датой, то необходимо указать конкретное обстоятельство

[Консультация от 04.12.2015 № ПКЭ-4533](#)

• Можно ли внешнего совместителя оформить на полный рабочий день

[Консультация от 04.12.2015 № ПКЭ-4534](#)

• Сотрудница устроилась на работу с новой трудовой книжкой, находясь в отпуске по уходу за ребенком в другой организации

[Консультация от 04.12.2015 № ПКЭ-4535](#)

• Увольнение госслужащего в связи с отказом от перевода в другую местность

[Консультация от 04.12.2015 № ПКЭ-4536](#)

• Работник просит установить ему 4-дневную рабочую неделю

[Консультация от 23.11.2015 № ПКЭ-4497](#)

• Можно ли компенсацию за неиспользованный отпуск вычесть из суммы исполнительного листа за дни вынужденного прогула, если работник восстановился на работе через суд

[Консультация от 23.11.2015 № ПКЭ-4498](#)

• Работник просит выдать ему дубликат трудовой книжки без признанной недействительной записи

[Консультация от 23.11.2015 № ПКЭ-4499](#)

• Оформление назначения работника бригадиром

[Консультация от 23.11.2015 № ПКЭ-4500](#)

• Если срочный трудовой договор планируется продлить, то работника необходимо уволить и принять заново

[Консультация от 24.11.2015 № ПКЭ-4501](#)

• Лица, замещающие государственные должности, не вправе заниматься другой оплачиваемой деятельностью, кроме преподавательской, научной и иной творческой деятельности

[Консультация от 24.11.2015 № ПКЭ-4502](#)

• Если с временным работником не расторгать срочный трудовой договор, то трудовые отношения с ним продолжатся

[Консультация от 24.11.2015 № ПКЭ-4503](#)

• Работодатель должен платить надбавку за степень доктора и кандидата наук лицам, работающим на условиях совместительства

[Консультация от 24.11.2015 № ПКЭ-4504](#)

• При каких условиях сокращение работников может быть признано законным

[Консультация от 25.11.2015 № ПКЭ-4505](#)

• Можно ли уволить работника по сокращению в его выходной день

[Консультация от 25.11.2015 № ПКЭ-4506](#)

• Как оформить изменение режима рабочего времени сотрудников

[Консультация от 25.11.2015 № ПКЭ-4507](#)

• По какому основанию управление здравоохранения может уволить главного врача одной из больниц после присоединения

[Консультация от 25.11.2015 № ПКЭ-4508](#)

• Когда можно получить компенсацию за неиспользованный отпуск

[Консультация от 26.11.2015 № ПКЭ-4509](#)

• Когда и как выплатить бывшему работнику выходное пособие за второй и третий месяцы?

[Консультация от 26.11.2015 № ПКЭ-4510](#)

• Для того чтобы срочный трудовой договор стал бессрочным, достаточно просто не оформлять увольнение работника

[Консультация от 26.11.2015 № ПКЭ-4511](#)

• Как в трудовом договоре указать условие о ненормированном рабочем дне

[Консультация от 26.11.2015 № ПКЭ-4512](#)

• Если работник направлен на дообследование, но не обращается в больницу, его нужно отстранить от работы

[Консультация от 27.11.2015 № ПКЭ-4513](#)

• Единственный учредитель общества может работать в этом же обществе в какой-либо должности, кроме руководителя

[Консультация от 27.11.2015 № ПКЭ-4514](#)

• Может ли работник устроиться на новую работу до вынесения судебного решения об изменении записи об увольнении в трудовой книжке

[Консультация от 27.11.2015 № ПКЭ-4515](#)

• Медицинский работник с украинскими документами об образовании должен подтвердить эти документы в РФ

[Консультация от 27.11.2015 № ПКЭ-4516](#)

• Услуги по предоставлению персонала (заемный труд)

[Консультация от 19.11.2015 № ЛПП](#)

ОБРАЗЦЫ КАДРОВЫХ ДОКУМЕНТОВ

• [Должностная инструкция билетного кассира в театре](#)

• [Должностная инструкция заведующего учебной частью](#)

• [Должностная инструкция заведующего труппой \(помощника главного режиссера\)](#)

• [Должностная инструкция режиссера-постановщика](#)

• [Предложения по результатам прохождения испытательного срока](#)

• [Заключение комиссии о результатах прохождения испытательного срока](#)

• [Должностная инструкция начальника отдела](#)

[\(штаба\) гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций](#)

• [Должностная инструкция начальника отдела \(штаба\) по противопожарной безопасности](#)

• [Должностная инструкция начальника электрического цеха](#)

• [Должностная инструкция рабочего по обслуживанию грузоподъемных машин \(кранов\)](#)

• [Должностная инструкция специалиста, ответственного за безопасное перемещение грузов с помощью подъемных сооружений](#)

• [Должностная инструкция электромонтера по ремон-](#)

ту и изоляции оборудования

- Должностная инструкция макетчика театрально-постановочных макетов

• Должностная инструкция монтажника фасадных систем