

ПОМОЩНИК КАДРОВИКА

№ 8 август '17

специальное издание
для пользователей
системы «Кодекс»

Актуальная
тема

» 1

Это важно!

» 2

Новости
законодательства

» 3

Смотри
в системе

» 5

ГОСОРГАН
разъясняет

» 7

Опыт
экспертов

» 8

Уважаемые читатели!

Предлагаем вашему вниманию свежий номер газеты «Помощник кадровика» в обновленном дизайне. В августовском выпуске мы подготовили для вас важные новости трудового законодательства, консультации экспертов, пояснения по вопросам кадрового делопроизводства и прочую интересную информацию. Также мы расскажем вам о новых документах и материалах, которые вы найдете в системе «Помощник кадровика: Эксперт».



Все вопросы по работе с системами «Кодекс» вы можете задать вашему специалисту по обслуживанию:

АКТУАЛЬНАЯ ТЕМА



СВЕДЕНИЯ О ЛИЦАХ, УВОЛЕННЫХ ЗА КОРРУПЦИЮ, БУДУТ ВКЛЮЧАТЬСЯ В ОСОБЫЙ РЕЕСТР

Федеральным законом от 01.07.2017 № 132-ФЗ утверждены изменения в ряде нормативно-правовых актов в сфере борьбы с коррупцией, которые вступят в силу с 01.01.2018.

Прежде всего, Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» будет дополнен с 01.01.2018 ст. 15 «Реестр лиц, уволенных в связи с утратой доверия».

Данная статья устанавливает, что сведения о лицах, уволенных (освобожденных от должности) в связи с

утратой доверия за совершение коррупционного правонарушения, за исключением сведений, составляющих государственную тайну, подлежат включению в реестр лиц, уволенных в связи с утратой доверия (далее – реестр).

Сведения об увольнении лица за коррупцию будут включаться в реестр работодателем (органом, в котором лицо замещало должность (проходило службу)).

Реестр подлежит размещению в государственной информационной системе в области государственной службы (ГИС) в сети Интернет.

(Продолжение на следующей странице)



(Окончание)

Порядок включения сведений в реестр, порядок исключения сведений из реестра, порядок его ведения и размещения в ГИС будут определены Правительством РФ. Создание реестра позволит исключить принятие на ответственные должности лиц, уволенных за коррупционные правонарушения, а также повысить уровень профессиональной этики работников и предостеречь их от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени организации.

Подробную информацию о борьбе с коррупцией см. в справке «**Антикоррупционная политика в организации (кадровые аспекты)**».

ЭТО ВАЖНО!

В ТРУДОВОЙ КОДЕКС РФ ВНЕСЕНЫ ИЗМЕНЕНИЯ В ЧАСТИ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ

Что произошло?

Федеральным законом от 01.07.2017 № 139-ФЗ внесены изменения в ряд статей Трудового кодекса РФ, регулирующих продолжительность рабочего времени несовершеннолетних работников.

Почему это важно?

Основным изменением, на которое необходимо обратить внимание работодателю, является восполнение пробела в ст. 94 Трудового кодекса РФ. Новая редакция данной статьи теперь устанавливает, что продолжительность ежедневной работы (смены) работников в возрасте от 14 до 15 лет не может превышать 4 часов. Ранее законом не регулировалась максимальная продолжительность ежедневной работы категории работников данного возраста.

Это означает, что с 12 июля 2017 года работодателям, привлекающим к работе школьников во время каникул, нужно учитывать: их рабочее время не может превышать 4 часов в день.



Как найти в системе?

Подробная информация о трудовых отношениях с работниками, не достигшими 18 лет, находится в справке «**Труд несовершеннолетних**».





Утверждены новые формы документов для привлечения к работе иностранцев



Министерством внутренних дел РФ (МВД) утвержден ряд форм документов, связанных с трудовой деятельностью иностранных работников:

- форма заявления о выдаче работодателю или заказчику работ (услуг) разрешения на привлечение и использование иностранных работников (Приказ Министерства внутренних дел РФ от 19.06.2017 № 392);
- форма бланка разрешения на привлечение и использование иностранных работников (Приказ Министерства внутренних дел РФ от 19.06.2017 № 392);
- форма бланка патента, выдаваемого иностранному гражданину или лицу без гражданства, прибывшему в РФ в порядке, не требующем получения визы (Приказ Министерства внутренних дел РФ от 19.06.2017 № 391);
- формы бланков разрешения на работу иностранным гражданам и лицам без гражданства (Приказ Министерства внутренних дел РФ от 19.06.2017 № 390).

Напоминаем, что в 2016 году была упразднена Федеральная миграционная служба (ФМС), при этом ее функции и полномочия в сфере миграции были переданы МВД.

В связи с утверждением новых форм признаны утратившими силу нормативно-правовые акты ФМС, которыми ранее были утверждены аналогичные формы (приказы ФМС от 25.12.2006 № 369, от 08.12.2014 № 638, от 19.02.2014 № 97 и др.).

Таким образом, работодателю, желающему использовать труд иностранных работников, с 24.07.2017 необходимо применять формы, утвержденные Министерством внутренних дел РФ.

Руководители госорганов в субъектах РФ получили право пребывания на службе до 70 лет

Федеральным законом от 01.07.2017 № 133-ФЗ внесены изменения в ст. 25.1 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

В соответствии с изменениями гражданские служащие категории «руководители» высшей группы должностей в субъектах РФ получили право находиться на службе до достижения ими 70 лет (с их согласия и при условии, что соответствующее решение будет принято назначившим их на должность федеральным государственным органом или соответствующим должностным лицом).

Напоминаем, что до внесения изменений в ст. 25.1 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ срок службы по

достижении предельного возраста пребывания на службе (65 лет) мог быть продлен до 70 лет только федеральным гражданским служащим категории «руководители» высшей группы должностей.

Данные изменения направлены на сохранение на государственной гражданской службе субъектов РФ высококвалифицированного руководящего состава.

Утверждена форма справки, выдаваемой на госслужащего, включаемого в кадровый резерв

Распоряжением Правительства РФ от 26.06.2017 № 1335-р утверждена форма справки, содержащей сведения о федеральном государственном гражданском служащем (гражданине РФ), включаемом в кадровый резерв федерального государственного органа (далее – справка).

В соответствии с п. 44 Положения о кадровом резерве федерального государственного органа, утвержденного Указом Президента РФ от 01.03.2017 № 96, справка выдается кадровым подразделением государственного органа на каждого гражданского служащего (гражданина), включаемого в кадровый резерв.

Справка содержит такие сведения о гражданском служащем (гражданине), включаемом в кадровый резерв, как:

- знания и умения гражданского служащего (гражданина);
 - выполняемая им работа;
 - сведения о профессиональных достижениях гражданского служащего (гражданина);
 - стаж государственной гражданской службы на дату включения гражданского служащего (гражданина) в кадровый резерв;
 - стаж работы гражданского служащего (гражданина) по специальности (направлению подготовки) на дату включения в кадровый резерв;
 - группа должностей федеральной государственной гражданской службы, на которые может быть осуществлено назначение гражданского служащего (гражданина) из кадрового резерва;
 - информация о мероприятиях по профессиональному развитию гражданского служащего (гражданина) в период нахождения в кадровом резерве;
 - другие сведения.
- Сведения, содержащиеся в справке, помогут представителю нанимателя:
- принять решение о назначении гражданского служащего (гражданина) на вакантную должность федеральной государственной гражданской службы;





– составить план мероприятий по профессиональному развитию гражданских служащих (граждан);

– и т. д.

Дата вступления Распоряжения Правительства РФ от 26.06.2017 № 1335-р в силу – 26.06.2017.

Предлагается предоставлять многодетным родителям отпуск в удобное для них время

На рассмотрение в Государственную Думу РФ представлен законопроект № 217278-7 о внесении изменений в Трудовой кодекс РФ.

Законопроектом предлагается дополнить Трудовой кодекс РФ ст. 257.1, в соответствии с которой работникам, имеющим трех детей и более в возрасте до 12 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск будет предоставляться по их желанию в удобное для них время.

По замыслу авторов законопроекта, возможность самостоятельного выбора многодетными родителями удобного времени использования отпуска даст им возможность более активно участвовать в воспитании детей, а также с большей вероятностью позволит совместить время отдыха обоих работающих родителей. Напоминаем, что до 17.03.2017 на территории РФ действовало Постановление Совмина СССР, ЦК КПСС от 22.01.1981 № 235 «О мерах по усилению государственной помощи семьям, имеющим детей» (утратило силу с 18.03.2017 на основании Постановления Правительства РФ от 02.03.2017 № 243), в соответствии с которым правом на предоставление отпуска в любое удобное для них время обладали работающие женщины, имеющие двух детей и более в возрасте до 12 лет.

Таким образом, предлагаемые изменения в Трудовой кодекс РФ по сравнению с ранее действовавшей нормой советского трудового законодательства расширят круг лиц, которым отпуск предоставляется в удобное для них время (и матерям, и отцам), но количество детей, дающее это право, будет увеличено с двух до трех.

Ознакомиться с полным текстом законопроекта вы можете на официальном сайте Государственной Думы РФ [HTTP://ASOZD2.DUMA.GOV.RU](http://ASOZD2.DUMA.GOV.RU).

Предлагается не допускать к работе водителей, не прошедших независимую оценку квалификации

Министерством транспорта РФ представлен проект изменений в Федеральный закон от 10.12.1995 № 196-ФЗ «О безопасности дорожного движения», в соответствии с которыми предлагается запретить допуск к управлению транспортными средствами водителей, не прошедших независимую оценку квалификации.

Таким образом, если законопроект будет принят, работодатели смогут допускать к управлению транспортными средствами только водителей, которые имеют свидетельство о квалификации, выданное по итогам независимой оценки квалификации.

При этом планируется, что к независимой оценке будут допускаться только лица, имеющие:

- российское национальное водительское удостоверение соответствующей категории или подкатегории;
- удостоверение о повышении квалификации водителя либо иной документ, подтверждающий прохождение профессионального обучения не более чем за 5 лет до даты проведения независимой оценки.

Также планируется дополнить ст. 81 Трудового кодекса РФ новым основанием увольнения: отказ работника от прохождения независимой оценки квалификации в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ, когда прохождение независимой оценки квалификации является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

Ознакомиться с полным текстом проекта можно на Федеральном портале проектов нормативных правовых актов [HTTP://REGULATION.GOV.RU/](http://REGULATION.GOV.RU/) по ID 02/04/07-17/00068393.

Предлагается обязать работодателя возмещать сезонным работникам расходы на переезд к месту выполнения работ



Министерство труда и социальной защиты РФ представило на рассмотрение проект федерального закона о внесении изменений в ст. 294 Трудового кодекса РФ.

В частности, предлагается дополнить данную статью нормой, которая предусматривает обязанность работодателя возместить сезонному работнику расходы:

- связанные с его переездом к месту выполнения сезонных работ;
- связанные с его возвращением к месту проживания.

В случае принятия законопроекта данная обязанность будет возникать у работодателя, если указанные условия включены в трудовой договор с сезонным работником.

Порядок и размеры возмещения расходов работодатель сможет определить в коллективном договоре, локальном нормативном акте либо в трудовом договоре с сезонным работником.

По мнению Минтруда, планируемые изменения позволят обеспечить дополнительные гарантии сезонным работникам при их переезде к месту выполнения работ.



30 АВГУСТА 2017 ГОДА СОСТОИТСЯ ВЕБИНАР ДЛЯ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО КАДРАМ

Тема вебинара – «Отгулы: пять причин для предоставления».

Вебинар состоится 30 августа 2017 года в 09.30 (МСК).

Ведущий вебинара

Ведущий эксперт в сфере трудового законодательства проекта «Помощник кадровика: Эксперт» Майорова Кристина Алексеевна.

На вебинаре будут рассмотрены пять причин, по которым работодатель обязан предоставить работнику отгул:

- сверхурочная работа;
- работа в выходной, нерабочий праздничный день;
- привлечение работника в командировку к работе в выходные или нерабочие праздничные дни;
- сдача крови и ее компонентов;
- дежурство в выходные и праздничные дни.

Вебинар поможет вам:

- понять, в чём отличие отгула от других видов отдыха;
- вовремя предоставить отгул, не нарушив трудовых прав сотрудника;
- правильно оформить документы для предоставления отгула;



– избежать нареканий и штрафов со стороны контролирующих органов.

Конечно же, в ходе мероприятия вы сможете задать вопрос по теме лектору и получить на него профессиональный, экспертный ответ.

Программа вебинара:

- отгул – когда, за что и при каких условиях его может требовать работник;
- срок использования отгула;
- как оформляются отгулы;
- ответственность работодателя за непредоставление отгулов работнику;
- часто допускаемые ошибки работодателей при предоставлении отгулов работникам;
- иные вопросы, связанные с предоставлением отгулов работникам.

Как принять участие:

1. Перейти по ссылке
[HTTPS://ROOM.ETUTORIUM.COM/REGISTER/07D1863E57336265B4320C6E57336265B43265E6](https://room.etutorium.com/register/07d1863e57336265b4320c6e57336265b43265e6)
2. Заполнить все обязательные поля регистрационной формы.
3. Нажать «Подать заявку».

НОВЫЙ ВЫПУСК ЭЛЕКТРОННОГО ЖУРНАЛА «ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА ДЛЯ КАДРОВИКА»

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

В новом выпуске журнала вы сможете ознакомиться с ответами на самые интересные и актуальные вопросы (например, можно ли уволить сотрудника за несоблюдение

субординации и каким категориям работников можно не предоставлять обеденный перерыв). Консультации на самые разнообразные темы трудового законодательства будут интересны кадровым специалистам различных сфер и помогут в решении конкретных практических задач.

НОВЫЕ ДОКУМЕНТЫ

- Об утверждении профессионального стандарта «Врач-офтальмолог»

Приказ Минтруда России от 05.06.2017 № 470н

- Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по валидации (квалификации) фармацевтического производства»

Приказ Минтруда России от 22.05.2017 № 434н

- Об утверждении формы заявления о выдаче работодателю или заказчику работ (услуг) разрешения на при-

влечение и использование иностранных работников и формы бланка разрешения на привлечение и использование иностранных работников

Приказ МВД России от 19.06.2017 № 392

- Об утверждении формы справки, содержащей сведения о федеральном государственном гражданском служащем (гражданине Российской Федерации), включаемом в кадровый резерв федерального государственного органа

Распоряжение Правительства РФ от 26.06.2017 № 1335-р
(Продолжение на следующей странице)



(Окончание)

- Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по промышленной фармации в области контроля качества лекарственных средств»

Приказ Минтруда России от 22.05.2017 № 431н

- Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по монтажу телекоммуникационного оборудования»

Приказ Минтруда России от 05.06.2017 № 473н

- Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по контролю качества информационно-коммуникационных систем»

Приказ Минтруда России от 05.06.2017 № 475н

- Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по организации и поддержке видеослужб через Интернет»

Приказ Минтруда России от 05.06.2017 № 472н

- Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по эксплуатации эскалаторов, пассажирских конвейеров и подъемных платформ для инвалидов»

Приказ Минтруда России от 22.05.2017 № 433н

- Об утверждении профессионального стандарта «Инженер-исследователь в области разделения изотопов»

Приказ Минтруда России от 05.06.2017 № 474н

- Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по контролю и управлению траекторией бурения (геонавигации) скважин»

Приказ Минтруда России от 29.06.2017 № 533н

- Об утверждении профессионального стандарта «Инженер по эксплуатации оборудования бассейнов по хранению ядерных материалов»

Приказ Минтруда России от 30.05.2017 № 456н

- Об утверждении профессионального стандарта «Механик по флоту»

Приказ Минтруда России от 29.06.2017 № 531н

- Об утверждении профессионального стандарта «Специалист-петрофизик»

Приказ Минтруда России от 29.06.2017 № 534н

- Об утверждении профессионального стандарта «Котельщик судовый»

Приказ Минтруда России от 29.06.2017 № 530н

- Об утверждении профессионального стандарта «Оператор по контролю и управлению траекторией бурения (геонавигации) скважин»

Приказ Минтруда России от 29.06.2017 № 536н

- Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по обработке и интерпретации скважинных геофизических данных (в нефтегазовой отрасли)»

Приказ Минтруда России от 29.06.2017 № 525н

- Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по обработке и интерпретации наземных геофизических данных (в нефтегазовой отрасли)»

Приказ Минтруда России от 29.06.2017 № 535н

- Об утверждении профессионального стандарта «Организатор строительного производства»

Приказ Минтруда России от 26.06.2017 № 516н

- Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по поддержке программно-конфигурируемых информационно-коммуникационных сетей»

Приказ Минтруда России от 26.06.2017 № 514н

- О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации

Федеральный закон от 01.07.2017 № 139-ФЗ

- Об утверждении форм бланков разрешения на работу иностранным гражданам и лицам без гражданства

Приказ МВД России от 19.06.2017 № 390

- Об утверждении формы бланка патента, выдаваемого иностранному гражданину или лицу без гражданства, прибывшему в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы

Приказ МВД России от 19.06.2017 № 391

- О внесении изменений в Положение о порядке прохождения альтернативной гражданской службы

Постановление Правительства РФ от 04.07.2017 № 789

- О замещении в учреждении высшего образования должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу

Письмо Минобрнауки России от 10.03.2017 № 05-ПГ-МОН-5707

- О введении электронного листка нетрудоспособности

Информация ФСС России от 12.07.2017



РОСТРУД О ПРЕДОСТАВЛЕНИИ РАБОТНИКУ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ДНЯ ОТДЫХА ПОСЛЕ ДНЯ СДАЧИ КРОВИ



Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) в Письме от 19.05.2017 № ПГ/09871-03-3 дала разъяснение по вопросу о том, вправе ли работодатель отказать работнику в предоставлении другого дня отдыха за день сдачи крови, если работник вышел в этот день на работу, не согласовав это с работодателем.

По общему правилу в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы (ст. 186 Трудового кодекса РФ).

В случае если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха (ст. 186 Трудового кодекса РФ).

Кроме того, после каждого дня сдачи крови работнику предоставляется дополнительный день отдыха, который может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови (ст. 186 Трудового кодекса РФ).

Рассматривая ситуацию, описанную в обращении, Роструд указывает на то, что выход на работу в день сдачи крови и ее компонентов не был согласован с работодателем. В связи с этим отказ работодателя предоставить работнику другой день отдыха был правомерен. Между тем у работника осталось право на дополнительный день отдыха после дня сдачи крови и ее компонентов.

Важно обратить внимание, что выход на работу в день сдачи крови обязательно должен быть согласован с работодателем. Без согласования выход на работу рассматривается как злоупотребление правом со стороны работника (Письмо Минтруда РФ от 12.05.2017 № 19-0/В-422).

Итак, в каких случаях работник имеет право на два дня отдыха после сдачи крови, а в каких – на один?

Два дня отдыха предоставляются работнику при одновременном соблюдении следующих условий:

- если работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу;
- если этот выход на работу в день сдачи крови был согласован с работодателем.

Один дополнительный день отдыха предоставляется работнику в следующих случаях:

- если работник не вышел на работу в день сдачи крови либо
- если выход на работу в день сдачи крови не был согласован с работодателем.

Чтобы избежать конфликтных ситуаций при сдаче работниками крови и ее компонентов, рекомендуем работодателю принять локальный акт, регламентирующий порядок реализации гарантий работникам-донорам в организации.

Подробную информацию об особенностях предоставления гарантий работникам, являющимся донорами крови и ее компонентов, см. в справке «**Гарантии и компенсации работникам-донорам**».



Сотрудник отпросился с работы на несколько часов: как оформить

Вопрос. Как правильно оформить заявление на время, когда работника отпускают на 2 часа по семейным обстоятельствам? Если смена длится 12 часов, а работник отпросился на время с 18.00 до 20.00, как правильно всё оформить?

Ответ. В описываемой ситуации заявление работника, который хочет отпроситься с работы, составляется в простой письменной форме. В нём можно указать:

- причину, по которой сотруднику необходимо отпроситься с работы (например, по семейным обстоятельствам);
- конкретное время и дату, когда сотрудник желает, чтоб его освободили от работы.

Если работодатель готов удовлетворить просьбу работника и отпустить его с работы, составляются следующие документы (даже если сотрудник отпрашивается на 1 или 2 часа в один день):

- письменное дополнительное соглашение к трудовому договору об изменении режима рабочего времени (например, об установлении режима рабочего времени в какой-то конкретный день с 8.00 до 18.00);
- приказ об установлении неполного рабочего времени (в день, указанный в заявлении работника);
- отметка в таблице учета рабочего времени (указывает фактически отработанное в этот день время).

Трудовое законодательство РФ не регулирует порядок действий, процедуру оформления «отпрашивания» сотрудников с работы.

По общему правилу при приеме сотрудника на работу в трудовом договоре с ним или в правилах внутреннего трудового распорядка, с которыми сотрудник должен быть ознакомлен под роспись до подписания трудового договора, указывается режим рабочего времени, которому должен подчиняться работник (ст. 57, 91, 21, 100, 190, 68 Трудового кодекса РФ).

В рабочее время сотрудник обязан выполнять трудовые обязанности, а не использовать его для личных нужд (ст. 91 Трудового кодекса РФ).

Изменить условия трудовых отношений, о которых договорились работник и работодатель, в частности, изменить условия рабочего времени можно только по соглашению между работником и работодателем (ст. 72 Трудового кодекса РФ).

При этом должна быть добрая воля обеих сторон трудовых отношений – как работника, так и работодателя. Принуждение недопустимо.

Инициатором изменения условий рабочего времени может быть как работник, так и работодатель.

В случае если работнику необходимо отпроситься с работы, инициатором изменения является работник.

Свою просьбу работник обращает к работодателю устно или письменно (в виде заявления).

Однако, во избежание конфликтных ситуаций, для наличия неоспоримых доказательств того, что сам работник просил освободить его от работы, рекомендуем оформлять просьбу работника в письменной форме в виде заявления с указанием причин, по которым он хочет отпроситься с работы.

Заявление составляется в простой письменной форме. Например, сотрудник пишет: «В связи с необходимостью присутствия на родительском собрании в школе, где обучается мой сын, прошу Вас освободить меня от работы на 2 часа, с 18.00 до 20.00 10.07.2017».

Работодатель, получив от работника просьбу отпустить (освободить) его (работника) раньше окончания или начала рабочего дня или в середине рабочего дня, рассматривает заявление (просьбу) работника и принимает решение.

Если решение положительное и работодатель готов отпустить сотрудника с работы, то в соответствии со ст. 72, 93 Трудового кодекса РФ необходимо составить письменное соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора (письменное дополнительное соглашение к трудовому договору об изменении режима рабочего времени).

Дополнительное соглашение к трудовому договору об изменении режима рабочего времени составляется в 2 экземплярах и подписывается обеими сторонами (работником и работодателем).

Составлять письменное соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора необходимо, даже если сотрудник отпрашивается с работы на 1 час (или 2 часа и т. д.) и только один раз, т. к. пусть и один раз и на 1 час (или 2 часа и т. д.), но условия трудовых отношений с работником изменяются, а все изменения оформляются соглашением об изменении определенных сторонами условий трудового договора, которое заключается в письменной форме (ст. 72 Трудового кодекса РФ).

На основании подписанного соглашения работодатель оформляет приказ (распоряжение) об установлении неполного рабочего времени сотруднику, который отпрашивается с работы.

В таблице учета рабочего времени указывается фактически отработанное в день, когда сотрудник отпрашивался с работы, время (Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты»).

За тот день, в который работник отпросился с работы, оплата труда производится пропорционально отработанному им (работником) времени или в зависимости от выполненного им объема работ (ст. 93 Трудового кодекса РФ).

Алгоритм действий, когда сотрудник отпрашивается с работы:

- просьба работника (заявление);
- письменное соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора (письменное до-



полнительное соглашение к трудовому договору об изменении режима рабочего времени);

- приказ об установлении неполного рабочего времени;
- отметка в таблице учета рабочего времени (указывается фактически отработанное время).

В данном случае в таблице учета рабочего времени указывается в верхней графе буквенный код «Я» или цифровой «01», а в нижней – продолжительность отработанного времени в часах.

С более подробной информацией по вопросу можно ознакомиться в системе «Помощник кадровика: Эксперт», в справочном материале «Гид по практическим вопросам отгулов, освобождения от работы раньше окончания или начала рабочего дня с разрешения руководителя», «Изменение условий трудового договора», «Табель учета рабочего времени».

Может ли инвалид II группы работать на должности с ненормированным рабочим днем

Вопрос. Работник – инвалид II группы работает на условиях неполного рабочего времени. Дополнительным соглашением к трудовому договору ему установлена 35-часовая рабочая неделя с неполным рабочим днем (7 часов). Должность, на которой он работает, предусматривает работу в условиях ненормированного рабочего дня.

В связи с принятием Федерального закона от 18.06.2017 № 125-ФЗ, который внес изменения в ст. 101 Трудового кодекса РФ с 29.06.2017, может ли такой работник осуществлять работу в условиях ненормированного рабочего дня? И вообще, может ли инвалид II группы осуществлять трудовую деятельность на должности с условиями ненормированного рабочего дня?

Ответ. Изменения, внесенные в ст. 101 Трудового кодекса РФ, касающиеся установления ненормированного рабочего дня сотрудникам, работающим на условиях неполного рабочего времени, не имеют отношения к описываемой ситуации.

Сокращенная продолжительность рабочего времени (35 часов в неделю), установленная работнику-инвалиду II группы, является нормальной продолжительностью рабочего времени для такого работника, т. е. для работника – инвалида II группы является полным рабочим временем.

Инвалид II группы может осуществлять трудовую деятельность в должности с ненормированным рабочим днем, но только при одновременном соблюдении следующих условий:

- должно быть письменное согласие работника-инвалида на работу с ненормированным рабочим днем;
- такая работа не должна быть запрещена ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- работник в письменной форме должен быть ознакомлен со своим правом отказаться от работы в режиме ненормированного рабочего дня.

Статья 101 Трудового кодекса РФ определяет ненормированный рабочий день как особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Вместе с тем ст. 94 Трудового кодекса РФ предусмотрено, что продолжительность ежедневной работы сотрудников-инвалидов ограничивается на основании медицинского заключения, выданного в порядке, установленном федеральными законами РФ и иными нормативными правовыми актами РФ.

Согласно ст. 92 Трудового кодекса РФ для инвалида II группы нормой рабочего времени является 35 часов в неделю, т. е. это нормальная продолжительность рабочего времени для работника – инвалида II группы.

Обращаем ваше внимание, что при сокращенной продолжительности рабочего времени за работником сохраняется полная оплата труда (ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

Следовательно, в описываемой ситуации сотрудник – инвалид II группы, работающий 7 часов в день (35 часов в неделю), трудится не на условиях неполного рабочего времени, для этого сотрудника сокращенный рабочий день (неделя) является полным рабочим временем.

Поэтому изменения, внесенные в ст. 101 Трудового кодекса РФ, касающиеся установления ненормированного рабочего дня сотрудникам, работающим на условиях неполного рабочего времени, не имеют никакого отношения к данной ситуации.

При этом перечня работников, которым может быть установлен ненормированный рабочий день, в трудовом законодательстве РФ нет, как нет и прямого запрета на установление данного режима работникам с сокращенным рабочим днем (в т. ч. инвалидам).

По нашему мнению, работу в условиях ненормированного дня можно рассматривать по аналогии со сверхурочной работой, т. к. и в том, и в другом случае работа выполняется за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (ст. 99 и 101 Трудового кодекса РФ).

Привлечение инвалида к сверхурочной работе допускается только (ст. 99 Трудового кодекса РФ):

- с письменного согласия работника-инвалида;
- если такая работа не запрещена ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- если работник в письменной форме ознакомлен со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Соответственно, если рассматривать работу в условиях ненормированного дня аналогично сверхурочной работе, для того чтобы установить сотруднику – инвалиду II группы ненормированный рабочий день:

- необходимо письменное согласие работника-инвалида;
- такая работа не должна быть запрещена ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- работник в письменной форме должен быть ознакомлен со своим правом отказаться от работы в режиме ненормированного рабочего дня.

Итак, по нашему мнению, сотрудник – инвалид II группы может работать при ненормированном рабочем дне, но только при соблюдении вышеперечисленных условий.

С более подробной информацией по вопросу можно ознакомиться в системе «Помощник кадровика: Эксперт», в справочном материале «Труд инвалидов».