

Помощник кадровика

Специальное издание для пользователей систем «Кодекс»

- 1**
 АКТУАЛЬНАЯ ТЕМА
- 2**
 ЭТО ВАЖНО!
- 3**
 НОВОСТИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА
- 5**
 СМОТРИ В СИСТЕМЕ
- 6**
 ГОСОРГАН РАЗЪЯСНЯЕТ
- 8**
 ОПЫТ ЭКСПЕРТОВ
- 10**
 КОФЕ-БРЕЙК

Уважаемые читатели!

Предлагаем вашему вниманию свежий номер газеты «Помощник кадровика» в обновленном дизайне. В июньском 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 системой вы можете задать вашему специалисту по обслуживанию.



АКТУАЛЬНАЯ ТЕМА

Сокращена продолжительность отпуска муниципальных служащих

Федеральным законом от 01.05.2017 № 90-ФЗ внесены изменения в ст. 21 Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», согласно которым:

- всем муниципальным служащим, вне зависимости от группы должностей муниципальной службы, ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 30 календарных дней;
- максимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет составляет не более 10 календарных дней;

– муниципальным служащим, для которых установлен ненормированный служебный день, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный служебный день продолжительностью 3 календарных дня.

Исчисление отпуска по вышеуказанным нормам будет производиться начиная с нового служебного года каждого муниципального служащего.

Муниципальные служащие, которые на 12.05.2017 имеют неиспользованные ежегодные оплачиваемые отпуска или части этих отпусков, имеют право:



- на использование этих отпусков;
- на выплату денежной компенсации за неиспользованные ежегодные оплачиваемые отпуска или части отпусков.

Иными словами, не использованные до 12.05.2017 ежегодные оплачиваемые отпуска или части этих отпусков не «сгорают», не пропадают.

Изменения вступили в силу 12.05.2017.

Подробную информацию о предоставлении отпусков муниципальным служащим вы можете найти в справке [«Правовой статус муниципального служащего»](#).

ЭТО ВАЖНО!

ВСЕ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЯЗАНЫ ПРОВОДИТЬ ВВОДНЫЙ ИНСТРУКТАЖ ПО ГО С ВНОВЬ ПРИНЯТЫМИ РАБОТНИКАМИ В ТЕЧЕНИЕ ПЕРВОГО МЕСЯЦА ИХ РАБОТЫ

Что произошло?

Постановлением Правительства РФ от 19.04.2017 № 470 «О внесении изменений в Постановление Правительства Российской Федерации от 2 ноября 2000 г. № 841» были внесены изменения в Положение о подготовке населения в области гражданской обороны (далее – Положение), утвержденное Постановлением Правительства РФ от 02.11.2000 № 841. Изменения вступили в силу 02.05.2017.

Почему это важно?

Начиная с 02.05.2017 каждая организация, в целях организации и осуществления подготовки населения в области гражданской обороны, обязана организовать и проводить вводный инструктаж по гражданской обороне с вновь принятыми работниками в течение первого месяца их работы (пп. «г» п. 5 Положения).

Вводный инструктаж должен производиться со всеми вновь принимаемыми на работу сотрудниками (в том числе и временно, т. е. по срочному трудовому договору), независимо от их образования, стажа работы по данной профессии или должности, в том числе с совместителями.

Должности работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны в организациях, перечислены в Приказе Минтруда России от 03.12.2013 № 707н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности, безопасности людей на водных объектах и объектах ведения горных работ в подземных условиях».

Как найти в системе?

Подробнее о порядке приема на работу см. справочную информацию [«Оформление приема на работу»](#).

В справке [«Разработка должностных инструкций в соответствии с профстандартом. ЕТКС»](#) вы найдете информацию о составлении должностных инструкций, в том числе и работников, ответственных за гражданскую оборону в организации.



ОТВЕТЫ МИНТРУДА НА ЧАСТО ЗАДАВАЕМЫЕ ВОПРОСЫ ПО НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКЕ КВАЛИФИКАЦИИ

Министерство труда и социальной защиты РФ подготовило [Ответы на часто задаваемые вопросы по реализации Федерального закона от 3 июля 2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» от 21.04.2017.](#)

В частности, отвечая на вопрос, что могут дать гражданину и работодателю итоги прохождения независимой оценки квалификации, Минтруд указывает на следующие моменты:

- в соответствии с результатом прохождения оценки квалификации работник может планировать дальнейшую профессиональную карьеру, а работодатель – организовывать обучение работников, включение работников в кадровый резерв и др.;

- оценка квалификации дает возможность человеку, не имеющему профессионального образования, но имеющему опыт работы, более уверенно чувствовать себя на рынке труда, что повышает конкурентоспособность граждан на рынке труда;

- заключение о результатах профессионального экзамена с рекомендациями, выдаваемое соискателю в случае неудовлетворительной сдачи экзамена, подскажет работнику и работодателю, какие знания и умения нужно приобрести, чтобы в дальнейшем успешно сдать профессиональный экзамен.

Минтруд также обращает внимание на то, что потребность в проведении оценки квалификации работников определяется работодателем либо специальными требованиями, установленными законодательством.

Что касается свидетельства о квалификации, которое выдается по итогам успешного прохождения независимой оценки квалификации, срок его действия определяется советами по профессиональным квалификациям и отражается в реестре сведений о проведении независимой оценки квалификации.

Подробнее о проведении независимой оценки квалификации вы узнаете из ГИДА [«Профстандарты в работе кадровой службы»](#).

ПРЕДЛАГАЕТСЯ СТРАХОВАТЬ РИСК ДЕПОРТАЦИИ ИЛИ ВЫДВОРЕНИЯ ИНОСТРАННЫХ РАБОТНИКОВ ИЗ СТРАНЫ

В Государственную Думу на рассмотрение внесен Законопроект № 150363-7, которым предлагается внести изменения в Федеральный закон от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации».

В частности, предлагается обязать иностранцев, осуществляющих трудовую деятельность на территории РФ (в том числе высококвалифицированных специалистов), иметь полис обязательного страхования риска депортации или административного выдворения за пределы РФ (далее – полис).

Депортация – это принудительная высылка иностранного гражданина из Российской Федерации в случае

утраты или прекращения законных оснований для его дальнейшего пребывания (проживания) в Российской Федерации (ст. 2 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ).

Планируется, что полис должен обеспечить оплату расходов на мероприятия по депортации или административному выдворению застрахованного иностранного гражданина.

В настоящее время депортация (выдворение) осуществляется за счет средств самого иностранного гражданина, а в случае отсутствия у него таких средств либо если он принят на работу с нарушением порядка привлечения и использования иностранных работников – за счет средств пригласившего его работодателя.

Иными словами, на сегодняшний день расходы на депортацию иностранного работника из страны нередко несет работодатель.

Законопроектом предлагается включить полис в перечень обязательных документов как для въезда на территорию РФ, так и для осуществления трудовой деятельности. Минимальную страховую сумму предполагается установить в размере 100 000 руб.

Таким образом, принятие законопроекта позволит избавить работодателя от обязанности оплачивать расходы на принудительный выезд из страны работника-иностранца в случае утраты или прекращения законных оснований для его дальнейшего пребывания (проживания) в РФ.

Ознакомиться с полным текстом законопроекта можно на [официальном сайте Государственной Думы](#).

Обратите внимание, что законопроект носит информационный характер и не подлежит применению.

Подробную информацию об особенностях трудовых отношений с иностранными работниками см. в справке [«Труд иностранных граждан»](#).

ПРЕДЛАГАЕТСЯ РАСШИРИТЬ ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВАНИЙ, ПО КОТОРЫМ ЛИЦА НЕ ДОПУСКАЮТСЯ К ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В Государственной Думе рассматривается Законопроект № 1183613-6, которым предлагается внести изменения в ст. 331 Трудового кодекса РФ в целях лишения права на занятие педагогической деятельностью граждан, совершивших правонарушение, связанное с подготовкой и проведением выборов. Согласно изменениям предлагается не допускать к педагогической деятельности лиц, совершивших административные правонарушения, предусмотренные ст. 5.1, 5.6, 5.11, 5.22, 5.24, 5.25 Кодекса РФ об административных правонарушениях.

В случае если законопроект будет одобрен, работающие на день вступления в силу изменений сотрудники будут подлежать увольнению по п. 13 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ, если будет невозможно перевести их с письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (ст. 83 Трудового кодекса РФ).

Обращаем ваше внимание, что законопроект не подлежит применению и носит информационный характер.

Ознакомиться с полным текстом законопроекта вы можете на [официальном сайте Государственной Думы](#).

Рекомендуем также ознакомиться со справочной информацией «Педагогические работники (особенности трудовых отношений)».

ЗАКОНОПРОЕКТ, КОТОРЫЙ ДАСТ ВОЗМОЖНОСТЬ ИНОСТРАНЦУ ПОЛУЧИТЬ ПАТЕНТ ДЛЯ РАБОТЫ ЧЕРЕЗ ПРЕДСТАВИТЕЛЯ

В Государственную Думу направлен для рассмотрения Законопроект № 163678-7, которым предлагается внести изменения в [ст. 13.3 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»](#).

На сегодняшний день иностранные граждане, прибывшие в РФ в порядке, не требующем получения визы, могут получить патент для осуществления трудовой деятельности только лично ([ст. 13.3 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ](#)).



При таких обстоятельствах необходимость личной явки только для получения патента представляет собой чрезмерное требование, которое оказывает негативное влияние на осуществление предпринимательской деятельности, увеличивающее издержки работодателя, в связи с тем что сотруднику порой приходится отсутствовать на работе из-за необходимости лично получить патент.

Законопроектом предлагается дать возможность обращения с заявлением о выдаче патента не только лично, но и через уполномоченную организацию, через представителя.

Принятие данного законопроекта значительно упростит процедуру получения патента, а также окажет положительное влияние на сферы экономики, в которых задействованы иностранные граждане.

Данный законопроект особенно актуален для работодателей, расположенных на Севере, и т. д.

Обращаем ваше внимание, что законопроект не подлежит применению и носит информационный характер.

Ознакомиться с полным текстом законопроекта вы можете на [официальном сайте Государственной Думы](#).

Рекомендуем также ознакомиться со справкой «Прием на работу иностранных граждан, прибывших в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы».

ЗАКОНОПРОЕКТ ОБ УВЕЛИЧЕНИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗОВ

В Государственную Думу на рассмотрение внесен Законопроект № 157764-7, которым предлагается установить дополнительные гарантии профсоюзам.

Цель законопроекта – увеличение прав профсоюзов при осуществлении ими деятельности.

Законопроектом предлагается дать профсоюзам право на обращение в суды с исками в защиту неопределенного круга лиц.

На сегодняшний день профсоюзы такими правами не наделены ([ст. 23 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»](#)).

Фактически это лишает профсоюзы возможности обратиться в суд с иском о защите социально-трудовых прав неопределенного круга лиц, и, как следствие, профсоюзы в случаях, когда предпринимают попытки защитить права работников от неправомерных действий работодателя (при отсутствии конкретных заявлений с их стороны или указания фамилий тех, чьи права нарушены), не могут выполнить свою главную функцию – защиты прав работников.

На практике работники зачастую опасаются писать заявления в профсоюз с просьбой защитить их права и обращаются в профсоюз устно, но, имея только устные жалобы от работников, профсоюз не может обратиться в суд за защитой прав этих работников, т. к. суды ссылаются на отсутствие у профсоюзов права на защиту социально-трудовых прав неограниченного круга лиц.

Как следствие, работники обвиняют профсоюз в неспособности защитить их права, теряя веру в справедливость, что, несомненно, снижает желание работников вступать в профсоюзы.

Также законопроектом предлагается установить запрет (ограничение) в отношении невозможности возглавлять профсоюз работниками, которые занимают в организациях руководящие должности и в силу осуществления своих трудовых функций обязаны представлять интересы работодателя.

В случае если законопроект будет одобрен, профсоюзы смогут обращаться в суд за защитой прав работников без указания фамилий тех, чьи права нарушены.

Обращаем ваше внимание, что законопроект не подлежит применению и носит информационный характер.

Ознакомиться с полным текстом законопроекта вы можете на [официальном сайте Государственной Думы](#).

Подробнее о деятельности профессиональных союзов вы можете узнать из справочной информации «[Защита трудовых прав](#)», «[Защита прав работников профсоюзами](#)», «[Коллективные трудовые споры](#)».

28 ИЮНЯ 2017 ГОДА СОСТОИТСЯ ВИДЕОСЕМИНАР ДЛЯ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО КАДРАМ



Тема вебинара – «Сроки в трудовом праве: вовремя оформляем и предоставляем отпуск».

Вебинар состоится 28 июня 2017 года в 09.30 (МСК).

Ведущий вебинара

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

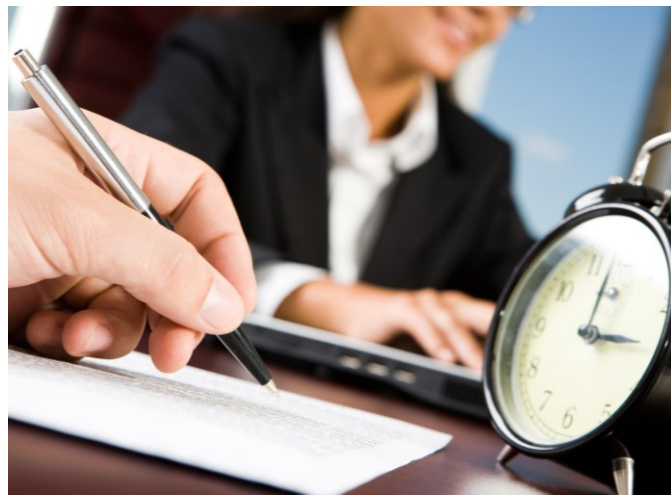
Программа вебинара:

- правила исчисления сроков в трудовом законодательстве;
- сроки оформления и заполнения документов на оплачиваемый и неоплачиваемый отпуск (уведомление, заявление, приказ, личная карточка и т. д.);
- сроки предоставления отпусков (расчет отпускного периода);

- примеры расчета дней отпуска;
- последствия неправильного расчета сроков при оформлении и предоставлении отпуска;
- часто допускаемые ошибки работодателей при исчислении дней отпуска, отпускного периода и т. д.;
- иные вопросы, связанные с оформлением и предоставлением отпуска.

Как принять участие:

1. Перейти по ссылке
<https://room.etutorium.com/register/492714495714652c0b1f56505714652c0b1f003d>
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, обязаны ли работники медицинской организации предоставлять справку об административном наказании за потребление наркотических средств или психотропных веществ; какие особенности нужно

учесть при проведении процедуры сокращения; что делать, если в книге учета трудовых книжек и вкладышей в них закончились страницы).

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

НОВЫЕ ДОКУМЕНТЫ

- О внесении изменений в статью 21 Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации»
Федеральный закон от 01.05.2017 № 90-ФЗ
- О квалификационных требованиях к уполномоченным должностным лицам подразделений Госавтоинспекции, на которых в соответствии с должностным регламентом (должностной инструкцией) возложены служебные обя-

- занности по проведению экзаменов на право управления транспортными средствами
Приказ МВД России от 31.03.2017 № 179
- Об установлении тождества отдельных наименований профессий
Приказ Минтруда России от 29.03.2017 № 328н
- Об утверждении Административного регламента предоставления Пенсионным фондом Российской Фе-

дерации государственной услуги по приему от граждан анкет в целях регистрации в системе обязательного пенсионного страхования, в том числе по приему от застрахованных лиц заявлений об обмене или о выдаче дубликата страхового свидетельства

Приказ Минтруда России от 02.03.2017 № 230н

- Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по оценке соответствия лифтов требованиям безопасности»

Приказ Минтруда России от 13.03.2017 № 267н

- Об утверждении профессионального стандарта «Врач-педиатр участковый»

Приказ Минтруда России от 27.03.2017 № 306н

- Об утверждении профессионального стандарта «Фрезеровщик»

Приказ Минтруда России от 13.03.2017 № 260н

- Об утверждении профессионального стандарта «Штамповщик»

Приказ Минтруда России от 13.03.2017 № 257н

- Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по дистанционному банковскому обслуживанию»

Приказ Минтруда России от 19.04.2017 № 366н

- Ответы на часто задаваемые вопросы по реализации Федерального закона от 3 июля 2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации»

Информация Минтруда России от 21.04.2017

- О продлении на 2017–2019 годы действия Отраслевого соглашения между Профсоюзом гражданского персо-

нала Вооруженных сил России и Министерством обороны Российской Федерации на 2014–2016 годы и внесении в него изменений

Отраслевое соглашение от 28.12.2016

Отраслевое соглашение по организациям Федерального архивного агентства на 2017–2019 годы

Отраслевое соглашение от 07.12.2016

Отраслевое соглашение по центральному аппарату, территориальным органам и подведомственным организациям Федеральной службы государственной регистрации, кадастра и картографии на 2017–2019 годы

Отраслевое соглашение от 28.12.2016

Отраслевое соглашение по учреждениям образования, подведомственным Федеральному агентству железнодорожного транспорта, на 2017–2019 годы

Отраслевое соглашение от 30.11.2016

- О лицензионных требованиях, предъявляемых к руководителям медицинской организации

Письмо Минздрава России от 07.04.2017 № 17-2/2125

- По Федеральной службе безопасности Российской Федерации на 2017–2019 годы

Отраслевое соглашение от 22.12.2016

- Между Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Судебным департаментом при Верховном суде Российской Федерации на 2017–2019 годы

Отраслевое соглашение от 30.12.2016

РОСТРУД О ФОРМУЛИРОВКЕ ЗАПИСИ В ТРУДОВОЙ КНИЖКЕ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ



Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) в Письме от 28.02.2017 № ПГ/02844-6-1 «О порядке ведения и хранения трудовых книжек» указывает на то, что запись в трудовой книжке при увольнении работника по собственному желанию должна выглядеть как

«расторжение трудового договора по инициативе работника». Именно так звучит формулировка п. 3 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ, и подобная запись в трудовой книжке будет точно ей соответствовать, как того и требует ст. 84.1 Трудового кодекса РФ.

Вместе с тем согласно п. 5.2 Инструкции по заполнению трудовых книжек, утвержденной Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 10.10.2003 № 69 (далее – Инструкция), запись при увольнении по п. 3 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ должна быть следующей: *«Уволен по собственному желанию, пункт 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации».*

Стоит отметить, что подобной позиции Роструд придерживался в 2010 году в Письме от 20.04.2010 № 1110-6-1, также ссылаясь на п. 5.2 Инструкции и указывая на то, что формулировка *«уволен по собственному желанию»* четко передает причину прекращения трудового договора и соответствует многолетней практике ведения трудовых книжек правоприменителями.

И, кроме того, обращаем ваше внимание на следующий факт. Трудовой кодекс РФ был введен в действие с 01.02.2002.

Во исполнение норм [ст. 66 Трудового кодекса РФ](#) Правительство РФ ввело в действие с 30.04.2003 Правила ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей (Постановление Правительства РФ от 16.04.2003 № 225), а с 30.11.2003 начала действовать Инструкция по заполнению трудовых книжек, утвержденная Постановлением Минтруда РФ от 10.10.2003 № 69.

Надо заметить, что в первоначальной редакции [ст. 66 Трудового кодекса РФ](#) от 2002 года говорилось, что (цитируем норму закона) «записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, пункт настоящего Кодекса или иного федерального закона». И только с 06.10.2006 Федеральным законом от 30.06.2006 № 90-ФЗ была введена в действие [ст. 84.1 Трудового кодекса РФ](#), в которой говорится (цитируем норму закона): «Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи настоящего Кодекса или иного федерального закона».

Как видно, текст [ст. 84.1 Трудового кодекса РФ](#), действующий на сегодняшний день, и текст [ст. 66 Трудового кодекса](#) в первоначальной редакции идентичны в той части, где указывают на необходимость точного соответствия записи в трудовой книжке формулировкам Трудового кодекса.



Кроме этого, с 2010 года, когда Роструд в Письме от 20.04.2010 № 1110-6-1 рекомендовал указывать в трудовой книжке формулировку «уволен по собственному желанию», никаких изменений в рассматриваемые положения внесено не было.

Таким образом, мнения Федеральной службы по труду и занятости от 2010 года и от 2017 года являются противоречащими друг другу. В данной ситуации рекомендуем работодателю делать в трудовых книжках при увольнении запись: «*Расторжение трудового договора по инициативе работника, п. 3 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ*». Что касается записей «уволен по собственному желанию», сделанных ранее, признавать их недействительными нет необходимости, поскольку закону они также не противоречат; оба варианта формулировок являются верными.

Напоминаем также, что разъяснения Роструда и Минтруда не являются нормативно-правовыми актами, поэтому до тех пор, пока в Инструкцию не будут внесены изменения, данный вопрос будет оставаться открытым.



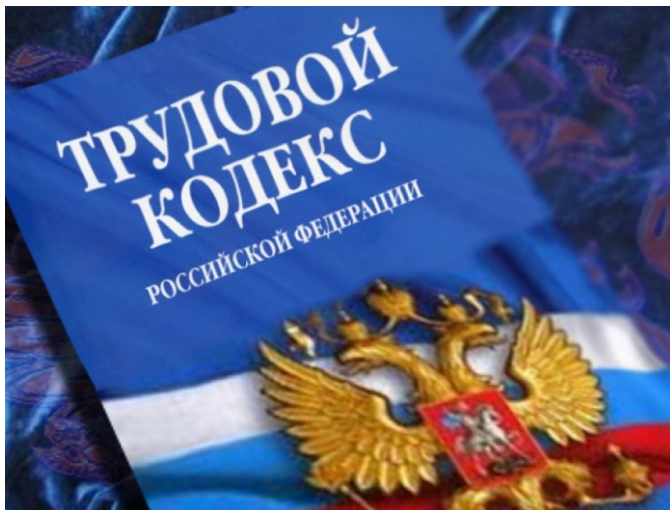
ПО КАКОЙ СТАТЬЕ УВОЛИТЬ СОВМЕСТИТЕЛЯ, ЧТОБЫ ПРИНЯТЬ ЕГО НА ОСНОВНОЕ МЕСТО

Вопрос. Для того чтобы оформить работника-совместителя на работу на постоянной основе, юридически правильной является следующая последовательность действий: с работником-совместителем расторгается трудовой договор по совместительству (то есть оформляется увольнение), и он вновь принимается в организацию, уже по постоянному месту работы (независимо от того, была произведена запись о приеме на работу по совместительству в трудовую книжку или нет).

По какой статье уволить работника? Как правильно сделать запись в его трудовой книжке? Или увольнение будет по собственному желанию?

Ответ. Вы можете уволить работника-совместителя:

- по [ст. 288 Трудового кодекса РФ](#) (если с совместителем заключен бессрочный трудовой договор);
- по собственному желанию – [п. 3 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ](#);
- по соглашению сторон по – [п. 1 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ](#).



Действительно, для того чтобы оформить работника-совместителя на основное место работы, работодателю необходимо расторгнуть трудовой договор по совместительству (т. е. оформить увольнение) с работником-совместителем и вновь принять его в организацию на основное место работы (Письмо Роструда от 20.10.2009 № 3002-6-1 «О работе по совместительству»).

Увольнение совместителей (внешних, внутренних) производится в общем порядке, предусмотренном [ст. 84.1 Трудового кодекса РФ](#).

[Статьей 288 Трудового кодекса РФ](#) предусмотрено дополнительное основание увольнения работника-совместителя по инициативе работодателя.

Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, помимо общих оснований прекращения, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого работа будет являться основной.

В этом случае работодатель в письменной форме обязан предупредить работника-совместителя не менее чем

за две недели до прекращения трудового договора. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска ([ст. 127 Трудового кодекса РФ](#)).

Основанием для увольнения совместителя может быть:

- [ст. 288 Трудового кодекса РФ](#) (если с совместителем заключен бессрочный трудовой договор);
- или
- работник может уволиться по собственному желанию по [п. 3 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ](#);
- или
- по соглашению сторон по [п. 1 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ](#).

Согласно [п. 5.1 Инструкции, утвержденной Постановлением Минтруда России от 10.10.2003 № 69](#), запись об увольнении (прекращении трудового договора) в трудовой книжке работника производится в следующем порядке:

- в графе 1 ставится порядковый номер записи;
- в графе 2 указывается дата увольнения (прекращения трудового договора);
- в графе 3 делается запись о причине увольнения (прекращения трудового договора);
- в графе 4 указывается наименование документа, на основании которого внесена запись, – приказ (распоряжение) или иное решение работодателя, его дата и номер.

В графе 3 раздела «Сведения о работе» в случае, если запись о приеме на работу по совместительству была внесена в трудовую книжку работника и работник увольняется:

- по инициативе работодателя по [ст. 288 Трудового кодекса РФ](#), делается запись «Уволен в связи с приемом на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, [статья 288 Трудового кодекса Российской Федерации](#)»;
- по собственному желанию (по инициативе работника), делается запись «Расторжение трудового договора по совместительству по инициативе работника, [п. 3 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации](#)»;
- по соглашению сторон, делается запись «Уволен по соглашению сторон, [п. 1 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации](#)».

Если запись о приеме на работу по совместительству не была внесена в трудовую книжку работника, то и запись об увольнении с работы по совместительству делать не нужно.

Обращаем ваше внимание, что работать в двух местах по основному месту работы не представляется возможным ([ст. 282 Трудового кодекса РФ](#)). Следовательно, работнику необходимо уволиться и из той организации, в которой он работал по основному месту работы в период работы в организации по совместительству.

С более подробной информацией по вопросу вы можете ознакомиться в системе «Помощник кадровика: Эксперт», в справочном материале «[Работа по совместительству становится основной](#)», «[Работа по совместитель-](#)

ству», «Оформление работника при приеме на работу», «Основания прекращения трудового договора (увольнение)».

ВПРАВЕ ЛИ РАБОТОДАТЕЛЬ ОТКАЗАТЬ КАНДИДАТУ В ПРИЕМЕ НА РАБОТУ, ЕСЛИ ОН НЕ СООТВЕТСТВУЕТ ТРЕБОВАНИЯМ ЕКС

Вопрос. В организацию поступило резюме, но кандидат не соответствует требованиям квалификационного справочника на должность библиотекаря. Нет должного образования, нет опыта работы.

Может ли организация отказать в приеме на работу в связи с несоответствием требованиям квалификационного справочника? Утвержден ли профстандарт на должность библиотекаря?

Имеется письмо-разъяснение от прокуратуры о том, что справочник носит рекомендательный характер, но у нас в организации на основе него составлены должностные инструкции.

Ответ. Нет, работодатель не может отказать в приеме на работу кандидату на должность библиотекаря, если он не соответствует требованиям Единого квалификационного справочника (далее – ЕКС) по должности библиотекаря.

В соответствии с Постановлением Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» работодатель самостоятельно принимает необходимые кадровые решения. Иными словами, работодатель может рассмотреть нескольких кандидатов на работу и сделать выбор в пользу наиболее подходящего соискателя. Тем не менее законодательство РФ запрещает необоснованный отказ в заключении трудового договора, и отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суде.

В соответствии со ст. 64 Трудового кодекса РФ не допускается какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав, не связанных с деловыми качествами работников.

Под деловыми качествами понимаются способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, наличие определенного уровня образования, опыта работы по данной специальности, в данной отрасли) (п. 10 Постановления Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 № 2).

Между тем необходимо помнить, что работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала).

Работодатель вправе самостоятельно устанавливать в локальных нормативных актах организации (в частности, в должностных инструкциях для работников) квалификационные требования к определенным должностям (профессиям).

И только если:

- с выполнением работ по должности связано предоставление дополнительных компенсаций и льгот и/или
- для занятия должности присутствуют ограничения, то требования к квалификации и трудовые обязанности по должности (работе), а также наименование должности (работы) должны соответствовать тем, что содержатся в ЕКС по должности (ст. 57 Трудового кодекса РФ).

В иных случаях ЕКС для любой организации, учреждения, предприятия является рекомендованным, т. е. его применение не является обязательным.



В случае если ЕКС по должности (работе) является рекомендованным, при разработке конкретных должностных инструкций допускается использовать иное наименование должности, допускаются уточнение и применение иных требований к квалификации по должности, уточнение перечня работ, которые свойственны соответствующей должности в конкретных организационно-технических условиях.

В перспективе планируется замена ЕТКС и ЕКС профессиональными стандартами (п. 4 Письма Минтруда России от 04.04.2016 № 14-0/10/13-2253 «Ответы на типовые вопросы по применению профессиональных стандартов»).

На сегодняшний день профессиональный стандарт по должности библиотекаря еще не утвержден.

В случае несоответствия кандидата требованиям к уровню образования, квалификации, закрепленным в локальных актах (в том числе и в должностной инструкции), работодатель вправе отказать кандидату в заключении с ним трудового договора.

Иными словами, в описываемой ситуации, если кандидат на должность библиотекаря не соответствует требованиям к уровню образования, квалификации, закрепленным в должностной инструкции, составленной на основании ЕТКС, вы вправе отказать такому кандидату в приеме на работу.

С более подробной информацией по вопросу вы можете ознакомиться в системе «Помощник кадровика: Эксперт», в справочном материале «Обоснованный отказ в заключении трудового договора».

МОРСКАЯ СВИНКА ПОМОЖЕТ ПОЛИЦИИ НОВОЙ ЗЕЛАНДИИ БОРЬТЬСЯ С ПРЕВЫШЕНИЕМ СКОРОСТИ



Морская свинка по кличке Эллиот вступила в ряды полиции Новой Зеландии и будет помогать бороться с превышением скорости на дорогах. Об этом сообщается на странице правоохранительных органов страны в Facebook. В публикации констебль Эллиот напоминает гражданам, что «медленно – значит безопасно». «Имейте это в виду, проезжая мимо школ. Помните, что дети выйдут на улицу, будут гулять, кататься на велосипеде, пересекать дороги. Как и я, они маленькие и непредсказуемые, поэтому будьте осторожны!» – предупреждает зверек.

Как отмечается в публикации, сам Эллиот предпочитает делать всё не торопясь, хотя и может разогнаться до девяти километров в час. Свинка также призвала «всегда есть зелень».

Источник: lenta.ru

АПЕЛЬСИНОВЫЙ ТАРТ СО СЛИВОЧНЫМ КРЕМОМ

Ингредиенты:

Для основы:

- мука – 150 г;
- сахар – 40 г;
- соль – 1/4 ч. л.;
- миндаль – 50 г;
- сливочное масло – 90 г;
- желтки – 1 шт.;
- вода 1–2 ст. л.

Для крема:

- сгущенное молоко – 100 г;
- лимонный сок – 50 мл;
- маскарпоне – 200 г;
- сливки 33% – 75 мл.

Для верха:

- апельсины – 0,5 кг;
- сахар – 100 г;
- вода – 80 мл.

Как приготовить:

1. Из 80 мл воды и 100 г сахара сварить простой сироп и дать ему немного остыть.
2. С апельсинов срезать кожуру вместе с белыми пленками. Нарезать ломтиками поперек (толщиной около 5–6 мм). Положить в миску, залить сиропом и оставить остывать.
3. Миндаль перемолоть максимально мелко. Для теста смешать 50 г миндаля с мукой, сахаром и солью. Положить в чашу блендера, добавить нарезанное кубиками холодное масло. Перемолоть до состояния жирной крошки. Добавить желток и воду, замесить тесто.
4. Сформировать из него диск, завернуть в пищевую пленку и отправить в холодильник на полчаса – час. Вынуть тесто, раскатать между двумя листами пергамента и уложить в форму. На тесто положить фольгу и

насыпать груз (сухую фасоль или рис). Поставить в разогретую до 180 градусов духовку и выпекать в течение 10 минут. Затем убрать груз и печь еще около 7 минут. Снова вынуть и полностью остудить.

5. Для крема лимонный сок смешать со сгущенным молоком. Добавить размятый маскарпоне и перемешать до однородного состояния (миксером нельзя, иначе получится жидкая масса).

6. Взбить сливки, добавить к крему. Аккуратно перемешать лопаткой и выложить в остывшую основу.

7. Апельсины вынуть из сиропа и слегка промокнуть бумажными салфетками. Выложить их на крем.

8. Дать тарту постоять пару часов в холодильнике и подавать.

