

Помощник кадровика

№ 10 октябрь '17

специальное издание
для пользователей
системы «Кодекс»

Актуальная
тема

» 1

Это важно!

» 2

Новости
законодательства

» 2

Смотри
в системе

» 5

ГОСОРГАН
разъясняет

» 6

Опыт
экспертов

» 6

Уважаемые читатели!

Предлагаем вашему вниманию свежий номер газеты «Помощник кадровика» в обновленном дизайне. В октябрьском 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



ПРЕДЛАГАЕТСЯ ПОВЫСИТЬ МРОТ ДО ПРОЖИТОЧНОГО МИНИМУМА

На общественное обсуждение вынесен законопроект, предусматривающий повышение минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ) до прожиточного минимума трудоспособного населения (далее – прожиточный минимум).

В частности, законопроект предусматривает установление МРОТ:

- с 1 января 2018 года – в сумме 9489 руб. в месяц;
- с 1 января 2019 года – в размере величины прожиточного минимума в целом по РФ за II квартал предыдущего года.

Напоминаем, что величина прожиточного минимума для трудоспособного населения за I квартал 2017 года составила 10 701 руб. (Постановление Правительства РФ от 20.06.2017 № 730).

Порядок и сроки поэтапного повышения МРОТ до прожиточного минимума должны быть установлены федеральным законом (ст. 133, 421 Трудового кодекса РФ).

Таким образом, принятие данного законопроекта позволит «привязать» размер МРОТ к величине прожиточного минимума в соответствии с нормами Трудового кодекса РФ.

Ознакомиться с полным текстом законопроекта можно на Федеральном портале проектов нормативных правовых актов [HTTP://REGULATION.GOV.RU/](http://REGULATION.GOV.RU/) по ID 01/05/09-17/00073033.

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

ПРОВЕРОЧНЫЕ ЛИСТЫ БУДУТ ПРИМЕНЯТЬСЯ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ КАТЕГОРИИ РИСКА РАБОТОДАТЕЛЯ

Что произошло?

Постановлением Правительства РФ от 08.09.2017 № 1080 установлено, что проверочные листы (списки контрольных вопросов) будут применяться трудовой инспекцией в обязательном порядке:

- при плановых проверках работодателей (юридических лиц и ИП), относящихся к категории умеренного риска, – с 1 января 2018 года;
- при проведении плановых проверок всех работодателей (юридических лиц и ИП) – с 1 июля 2018 года.

Почему это важно?

С 1 января 2017 года при плановых проверках работодателей проверяющий орган может (но не обязан) применять проверочные листы (списки контрольных вопросов).

С 1 января 2018 года федеральный государственный надзор в сфере труда будет осуществляться с применением риск-ориентированного подхода.

Критерии отнесения деятельности юридических лиц и

индивидуальных предпринимателей, являющихся работодателями, к определенной категории риска утверждены Постановлением Правительства РФ от 01.09.2012 № 875.

В проверочные листы включаются перечни вопросов, затрагивающих наиболее значимые обязательные требования трудового законодательства, предъявляемые к работодателю. При этом предмет плановой проверки ограничивается перечнем вопросов, включенных в проверочные листы (Федеральный закон от 26.12.2008 № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля»).

Постановление Правительства РФ от 08.09.2017 № 1080 вступит в силу 01.01.2018.

Как найти в системе?

Подробнее о риск-ориентированном подходе при проведении проверок можно прочитать в справке «Проверка работодателя органами Роструда (трудовой инспекцией)».

НОВОСТИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Утверждены новые формы заявлений о выдаче патентов «безвизовым» иностранным работникам

Приказом МВД России от 14.08.2017 № 635 утвержден ряд форм, связанных с выдачей патентов на работу иностранным гражданам:

- форма заявления об оформлении патента (Приложение № 1 к Приказу МВД России от 14.08.2017 № 635);
- форма заявления о переоформлении патента (Приложение № 2 к Приказу МВД России от 14.08.2017 № 635);
- форма заявления о выдаче дубликата патента (Приложение № 3 к Приказу МВД России от 14.08.2017 № 635);
- форма заявления о внесении изменений в сведения, содержащиеся в патенте (Приложение № 4 к Приказу МВД России от 14.08.2017 № 635).

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

В связи с утверждением новых форм признан утратившим силу Приказ ФМС России от 08.12.2014 № 639, который ранее были утверждены аналогичные формы.

Патент для осуществления трудовой деятельности на территории Российской Федерации необходимо получать временно пребывающим в РФ иностранным гражданам, прибывшим в порядке, не требующем получения визы (ст. 13.3 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»).

Дата вступления Приказа МВД России от 14.08.2017 № 635 в силу – 15.09.2017.

Законопроекты, направленные на противодействие коррупции в организациях

В Государственную Думу внесены законопроекты, направленные на повышение эффективности противодействия коррупции в организациях.

Законопроектом № 7-221 предлагается ввести такое понятие, как «значительное коррупционное правонарушение», и предусмотреть увольнение за совершение значительного коррупционного правонарушения.

Критерии отнесения коррупционных нарушений к значительным или малозначительным будут установлены Правительством РФ.

Напомним, что на сегодняшний день критерии отнесения коррупционных нарушений к значительным или малозначительным приведены только в Письме Минтруда России от 21.03.2016 № 18-2/10/П-1526 «О критериях привлечения к ответственности за коррупционные правонарушения», которое носит рекомендательный характер.

Законопроектом № 7-222 предлагается внести изменения в ст. 275 Трудового кодекса РФ, расширив перечень лиц, представляющих представителю нанимателя (работодателю) сведения о своих доходах, а также о доходах своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей, включив в него также заместителей руководителей государственных (муниципальных) учреждений, поскольку указанные лица осуществляют организационно-распорядительные и административно-хозяйственные функции.

Напомним, на сегодняшний день ст. 275 Трудового кодекса РФ установлено, что только руководитель государственного (муниципального) учреждения обязан представлять сведения о своих доходах, а также о доходах своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей.

Однако заместитель руководителя государственного (муниципального) учреждения в силу своих функциональных обязанностей и ввиду замещения руководителя

(Продолжение на следующей странице)





(Окончание)

организации в период его отсутствия или иной возможности исполнения полномочий может подвергаться влиянию коррупциогенных факторов не менее часто, чем руководитель государственного (муниципального) учреждения.

Поэтому предлагается и заместителей руководителей государственных (муниципальных) учреждений обязать представлять сведения о своих доходах, а также о доходах своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей.

Законопроектом № 7-223 предлагается дополнить Трудовой кодекс РФ новой статьей, которой планируется установить ряд ограничений и запретов для работников государственных и муниципальных учреждений, что связано с особым статусом организаций данной организационно-правовой формы (бюджетное финансирование, предоставление государственных (муниципальных) услуг и т. п.).

В частности, проектом предлагается установить запрет на прием работника на работу в случае близкого родства или свойства (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей) с работником, если замещение должности связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому.

Проектом также предусматривается, что работник государственного (муниципального) учреждения после увольнения с работы не вправе будет разглашать или использовать в интересах организаций либо физических лиц сведения конфиденциального характера или служебную информацию, ставшие ему известными в связи с исполнением трудовых обязанностей.

Внесение вышеуказанных изменений позволит минимизировать коррупционные риски, осуществить профилактику коррупции в государственных и муниципальных учреждениях.

Напомним, что на сегодняшний день в Трудовом кодексе РФ существует статья, посвященная особенностям регулирования труда работников государственных корпораций, публично-правовых компаний, государственных компаний. Однако отсутствует норма об особенностях регулирования труда работников государственных (муниципальных) учреждений.

Законопроектом № 7-224 предлагается установить норму, согласно которой руководителю государственного (муниципального) учреждения, его супруге (супругу) и несовершеннолетним детям будет запрещено 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.

Напомним, что на сегодняшний день в перечень лиц, которым запрещено 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, не включены руководители государственных (муниципальных) учреждений.

Если законопроект будет принят, то руководители государственных (муниципальных) учреждений обязаны будут в течение трех месяцев со дня вступления в силу законопроекта закрыть счета (вклады), прекратить хранение наличных денежных средств и ценностей в иностран-

ных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, и (или) осуществить отчуждение иностранных финансовых инструментов. В случае неисполнения такой обязанности они обязаны будут уволиться.

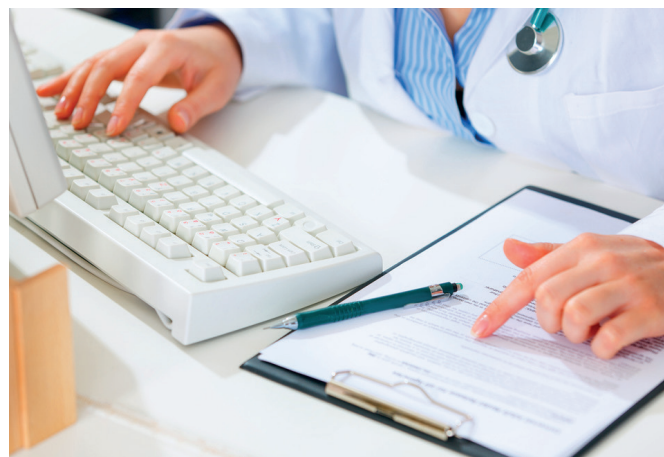
Обратите внимание, что законопроекты не подлежат применению и носят информационный характер.

Ознакомиться с полными текстами законопроектов вы можете в Системе обеспечения законодательной деятельности [HTTP://SOZD.PARLAMENT.GOV.RU/](http://sozd.parlament.gov.ru/).

См. новую редакцию ч. 4 ст. 62, ст. 63 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ.

Дата вступления в силу – 10.08.2017.

Предлагается изменить порядок выдачи больничных листов



Минздравом России подготовлен законопроект № 01/02/08-17/00072659, предусматривающий изменения в порядок выдачи листов нетрудоспособности.

Предлагаемые изменения касаются выдачи листов нетрудоспособности:

1) по уходу за больным ребенком в возрасте до 7 лет – снимаются ограничения максимального суммарного срока по уходу за ребенком при оказании ему помощи в стационарных условиях.

Напомним, сейчас этот срок составляет 60 календарных дней по всем случаям ухода за ребенком в календарном году, но в ряде случаев (в зависимости от конкретного заболевания) он может достигать 90 календарных дней (п. 35 Порядка выдачи листов нетрудоспособности, утвержденного Приказом Минздравсоцразвития России от 29.06.2011 № 624н (далее – Порядок));

2) по уходу за детьми, инфицированными вирусом иммунодефицита человека (далее – ВИЧ), в стационарных условиях – предлагается увеличить возраст ребенка, инфицированного ВИЧ, по уходу за которым выдается листок нетрудоспособности, с 15 до 18 лет (п. 35 Порядка);

3) по уходу за детьми, болезнь которых связана с поствакцинальным осложнением или злокачественными новообразованиями, – предлагается также увеличить возраст по уходу за такими больными детьми (как в амбулаторных условиях, так и в условиях стационара) с 15 до 18 лет (п. 35 Порядка).

Кроме этого, предлагаемые изменения предусматривают выдачу листов нетрудоспособности иностранцам, временно пребывающим в РФ (за исключением высококвалифицированных специалистов).

(Продолжение на следующей странице)



(Окончание)

В настоящее время листок нетрудоспособности выдается только гражданам РФ, а также иностранцам, постоянно или временно проживающим на территории РФ (п. 35 Порядка).

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

Ознакомиться с полным текстом законопроекта можно на Федеральном портале проектов нормативных правовых актов [HTTP://REGULATION.GOV.RU/PROJECTS](http://REGULATION.GOV.RU/PROJECTS).

Штраф за привлечение к труду иностранца без заключения трудового договора



Законопроектом № 02/04/08-17/00072636 предлагается внести изменения в ст. 18.15 КоАП РФ, а именно предусмотреть ответственность за привлечение к трудовой деятельности в России:

- иностранного гражданина без заключения трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг);
- временно пребывающего иностранного гражданина, не заявившего работу как цель въезда в Российскую Федерацию.

За данные правонарушения предлагается установить ответственность в виде административного штрафа в размере:

- от 25 000 до 50 000 руб. – на должностных лиц;
- от 250 000 до 800 000 руб. – на юридических лиц.

В случае если законопроект будет принят, работодателям необходимо будет внимательно проверять цель въезда иностранца в Россию при приеме его на работу.

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

Ознакомиться с полным текстом законопроекта вы можете на Федеральном портале проектов нормативных правовых актов [HTTP://REGULATION.GOV.RU/](http://REGULATION.GOV.RU/).

Проект административного регламента по предоставлению госуслуги по назначению и выплате «детских» пособий

Министерством труда и социальной защиты РФ на общественное обсуждение представлен проект административного регламента по предоставлению государственной услуги по назначению и выплате государственных пособий гражданам, имеющим детей (далее – регламент).

Регламент будет определять сроки и порядок действия государственных органов при назначении и выплате пособий гражданам, имеющим детей (далее – уполномоченные органы).

Также регламент будет содержать информацию о почтовых адресах, справочных телефонах, адресах официальных интернет-сайтов уполномоченных органов.

В соответствии с регламентом на официальных сайтах уполномоченных органов, а также на Едином портале государственных и муниципальных услуг (WWW.GOSUSLUGI.RU) будет размещаться информация о порядке предоставления государственной услуги по назначению и выплате «детских» пособий:

- исчерпывающий перечень документов, необходимых для назначения и выплаты пособий;
- круг лиц, которые могут обратиться за назначением и выплатой пособий;
- сроки, в которые рассматривается заявление о назначении пособия, и сроки выплаты пособий;
- иные сведения.

В соответствии с проектом регламента назначение и выплата пособий будут осуществляться по месту жительства (пребывания) или фактического проживания заявителя.

Важно также обратить внимание, что в целях выплаты «детских» пособий уполномоченный орган будет самостоятельно взаимодействовать со службой занятости населения, налоговой инспекцией и иными органами. Таким образом, гражданину для назначения и выплаты пособия достаточно будет обратиться с заявлением и предоставить необходимые документы в уполномоченный орган.

Заявление о назначении пособия гражданам, имеющим детей, будет подлежать рассмотрению уполномоченным органом в 10-дневный срок с даты приема заявления и документов.

Уведомление о принятом решении будет направляться заявителю в течение 5 рабочих дней с даты принятия соответствующего решения.

Выплата пособия будет осуществляться уполномоченным органом через организации почтовой связи либо кредитные организации, указанные получателями пособия, ежемесячно не позднее 26-го числа месяца, следующего за месяцем приема заявления со всеми необходимыми документами, исходя из размеров пособий, назначенных в соответствии с Федеральным законом от 19.05.1995 № 81-ФЗ.

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

Ознакомиться с полным текстом законопроекта вы можете на Федеральном портале проектов нормативных правовых актов [HTTP://REGULATION.GOV.RU/](http://REGULATION.GOV.RU/) по ID 03/11/08-17/00071414.



25 ОКТЯБРЯ 2017 ГОДА СОСТОИТСЯ ВЕБИНАР ДЛЯ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО КАДРАМ

Тема вебинара – «Неполное рабочее время: основные аспекты оформления».

Вебинар состоится **25 октября 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 главные вопросы, возникающие у работодателей при установлении работникам неполного рабочего времени.

Вебинар поможет вам:

– четко понять, в каких случаях работодатель обязан удовлетворить просьбу работника об установлении неполного рабочего времени, а в каких случаях может отказать;

– четко понять алгоритм оформления неполного рабочего времени по инициативе как работника, так и работодателя;

– четко понять, в чем отличие неполного рабочего времени от сокращенного рабочего времени;

– учесть все самые важные моменты в оформлении неполного рабочего времени;

– избежать признания незаконными своих действий, нареканий и штрафов до 50 000 руб. (ст. 5.27 КоАП РФ) со стороны контролирующих органов.

Программа вебинара:

– виды неполного рабочего времени;

– отличие неполного рабочего времени от сокращенного рабочего времени;

– неполное рабочее время – инициатива работника (алгоритм оформления, гарантии работнику);

– неполное рабочее время – инициатива работодателя (алгоритм оформления, гарантии работнику);

– ответственность работодателя за нарушения, допущенные при оформлении неполного рабочего времени;

– часто допускаемые ошибки работодателей при оформлении неполного рабочего времени;

– иные вопросы, касающиеся оформления неполного рабочего времени.

Как принять участие:

1. Перейти по ссылке ([HTTPS://ROOM.ETUTORIUM.COM/REGISTER/A7FF097E54D2BA1DE2EB95CF54D2BA1DE2EBE8DD](https://room.etutorium.com/register/a7ff097e54d2ba1de2eb95cf54d2ba1de2ebe8dd))
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 лишить работника премии за неисполнение обязанностей отсутствующего работника или

можно ли перевести работников в другое структурное подразделение, чтобы избежать сокращения).

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-кибернегик»

Приказ Минтруда России от 04.08.2017 № 610н

- Об утверждении профессионального стандарта «Врач-оториноларинголог»

Приказ Минтруда России от 04.08.2017 № 612н

- Об утверждении профессионального стандарта «Врач-биохимик»

Приказ Минтруда России от 04.08.2017 № 613н

- Об утверждении профессионального стандарта «Врач-биофизик»

Приказ Минтруда России от 04.08.2017 № 611н

- Об утверждении профессионального стандарта «Суперпропускник»

Приказ Минтруда России от 04.08.2017 № 615н

- Об утверждении профессионального стандарта «Архитектор»

Приказ Минтруда России от 04.08.2017 № 616н

- Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по лизинговой деятельности»

Приказ Минтруда России от 26.06.2017 № 515н

- Об утверждении профессионального стандарта «Работник по обслуживанию и ремонту оборудования релейной защиты и автоматики электрических сетей»

Приказ Минтруда России от 29.06.2017 № 524н

- Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по эксплуатации нефтепродуктоперерабатывающей станции магистрального трубопровода нефти и нефтепродуктов»

Приказ Минтруда России от 19.07.2017 № 584н

- О задержке выплаты заработной платы

Письмо Минтруда России от 10.05.2017 № 14-1/ООГ-3602

- О направлении разъяснений о продолжительности рабочего времени и основных удлиненных оплачиваемых отпусках педагогических работников медицинских организаций и организаций социального обслуживания

Письмо Минобрнауки России от 28.07.2017 № ТС-455/07

- Об утверждении типовых отраслевых норм труда на работы, выполняемые в организациях кинематографии

Приказ Минкультуры России от 21.07.2017 № 1226

МИНТРУД ОБ ОТРАЖЕНИИ В ТАБЕЛЕ УЧЕТА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ ПРОХОЖДЕНИЯ МЕДИКО-СОЦИАЛЬНОЙ ЭКСПЕРТИЗЫ РАБОТНИКОМ

Минтруд России в Письме от 10.04.2017 № 14-0/10/В-2727 дал разъяснение понятия «стаж работы по специальности».

Стаж работы по специальности применяется:

- для определения соответствия работника занимаемой должности согласно ЕТКС, профстандарту;
- для определения размеров надбавки (доплаты);
- для оформления кадровых документов, необходимых для аттестации работника, награждения (поощрения) работника и т. д.;
- для присвоения квалификации, разряда по должности;
- в иных случаях.

К сожалению, на сегодняшний день трудовое законодательство РФ не дает четкого определения понятию «стаж работы по специальности» и не устанавливает порядок его исчисления.

В этой связи одни специалисты считают, что в стаж работы по специальности включаются периоды трудовой деятельности в определенной, конкретной должности, по конкретной специальности независимо от того, есть ли документы о получении образования по данной специальности.

Другие специалисты считают, что в стаж работы по специальности включаются периоды трудовой деятельности в определенной, конкретной должности, по конкретной специальности, которые соответствуют специальности, указанной в документе об образовании.

В Письме Минтруда России от 10.04.2017 № 14-0/10/В-2727 дается следующее определение понятию «стаж работы по специальности»: это периоды трудовой деятельности, подтвержденные соответствующими документами после получения документа об образовании

и о квалификации, которые соответствуют конкретной специальности, указанной в документе об образовании и необходимой для занятия должности в рамках соответствующего направления деятельности (специализации по направлению деятельности), с учетом профессиональных стандартов и квалификационных справочников.

Аналогичная позиция содержится в Письме Минтруда России от 07.10.2014 № 18-1/13-702.

Следовательно, опираясь на содержание вышеуказанных писем Минтруда, которые носят всё же рекомендательный характер, можно сделать вывод, что в стаж работы по специальности включаются периоды работы, подтвержденные документом об образовании.

Учитывая, что письма Минтруда не являются нормативно-правовыми актами и носят рекомендательный характер, а в законодательстве РФ отсутствует четкое определение понятия «стаж работы по специальности», данное определение может быть установлено работодателем в локальном акте организации.

Таким(и) локальным(и) актом(ами) в организации могут быть следующие документы:

- положение об аттестации работников – для аттестации, для присвоения квалификации, разряда по должности;
- положение о премировании – для определения размера надбавки (доплаты);
- положение о награждении (поощрении) работников – для награждения (поощрения) работников и т. д.

В данных документах можно четко прописать в том числе какие именно периоды трудовой деятельности будут засчитываться в стаж работы по специальности и т. д.

ОПЫТ ЭКСПЕРТОВ

Если сотрудник вернулся из командировки раньше предполагаемого срока



Вопрос. Работник вернулся из командировки раньше срока, указанного в командировочном удостоверении и приказе о направлении в командировку (возвращался на служебном транспорте (на автомобиле), и, возможно, загруженность дорог оказалось меньшей, чем планировалось). Какие документы должны быть подготовлены сотрудником кадровой службы?

Ответ. Необходимо подготовить приказ об отмене приказа о привлечении работника к работе в выходной день, если в этом нет необходимости в связи с досрочным возвращением работника из командировки.

На приказе о направлении работника в командировку необходимо поставить отметку о том, что срок окончания командировки изменился, а также указать новую дату окончания командировки.

Служебная командировка – поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы (ст. 166 Трудового кодекса РФ).

Срок командировки в каждом конкретном случае определяет работодатель с учетом объема, сложности и других особенностей служебного поручения (п. 4 Положения об особенностях направления работников в служебные командировки, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 № 749 (далее – Положение)).

Работники направляются в командировки на основании письменного решения работодателя, которое оформляется в виде распоряжения (приказа) (ст. 166 Трудового кодекса РФ, п. 3 Положения).

(Продолжение на следующей странице)

(Окончание)

Однако работник вправе выполнить служебное поручение работодателя досрочно и вернуться из командировки раньше срока, указанного в приказе о направлении в командировку.

Вопрос оформления командировки в случае досрочного возвращения работника из нее законодательством РФ не урегулирован.

По нашему мнению, готовить какие-либо новые документы либо переделывать ранее подготовленные документы сотруднику кадровой службы нет необходимости.

Причины, которые побудили сотрудника вернуться из командировки досрочно, целесообразно изложить в отчете о выполненной работе (Постановление Госкомстата России от 05.01.2004 № 1).

С момента возвращения из командировки в таблице учета рабочего времени буквенный «К» или цифровой «06» коды не проставляются.

Это и свидетельствует о том, что командировка закончилась досрочно.

Для того чтобы не было разногласий в сведениях, указанных в приказе о направлении в командировку и таблице учета рабочего времени, а также вопросов со стороны контролирующих органов, рекомендуем руководителю:

– поставить отметку на приказе о направлении в командировку о том, что срок окончания командировки изменился, при этом можно указать причины, по которым этот срок изменился.

Например, на приказе о направлении в командировку (на любом свободном месте приказа) руководитель может написать, что в связи:

– с досрочным выполнением служебного поручения или
– с сокращением времени в пути из-за низкой загруженности автомобильных дорог

командировка закончилась досрочно. Далее следует указать дату, когда фактически закончилась командировка.

Приказ о привлечении работника к работе в выходной день, по нашему мнению, следует отменить, если в этом уже нет необходимости в связи с досрочным окончанием командировки.

Приказ отменяется изданием (оформлением) другого приказа об отмене приказа о привлечении работника к работе в выходной день.

Унифицированной формы приказа о привлечении работника к работе в выходной день законодательством РФ не утверждено, поэтому он составляется в простой письменной форме с соблюдением правил ведения делопроизводства.

С более подробной информацией по вопросу вы можете ознакомиться в системе «Помощник кадровика: Эксперт», в справочном материале «Служебные командировки».

Работница не должна предупреждать о своем выходе из отпуска по уходу за ребенком

Вопрос. Работница находится в декретном отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет. Должна ли она предупредить о своем выходе из декретного отпуска и, если да, за какой период до выхода?

Ответ. Нет, работница, находящаяся в отпуске по уходу за ребенком до 3 лет, не должна предупреждать о своем выходе из отпуска по уходу за ребенком на работу.

При этом неважно, в какой момент работница решила выйти на работу из отпуска по уходу за ребенком до 3 лет. Она может прервать такой отпуск как до достижения ребенком возраста 1,5 лет, так и после достижения ребенком этого возраста; либо она выходит на работу по окончании отпуска по уходу за ребенком до 3 лет. В любом случае работница не должна предупреждать работодателя о своем выходе на работу.

Трудовым законодательством РФ предусмотрен отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, а не 1,5 лет (ст. 256 Трудового кодекса РФ).

Находиться в отпуске по уходу за ребенком до 3 лет – это право, а не обязанность работника (ст. 256 Трудового кодекса РФ).

Работник до достижения ребенком возраста 3 лет в любое время может отказаться от права находиться в отпуске по уходу за ребенком, а также может неограниченное количество раз прерывать такой отпуск.

При этом в соответствии с трудовым законодательством РФ у работника нет обязанности предупреждать работодателя о своем выходе из отпуска по уходу за ребенком до 3 лет.

То есть работник может прервать отпуск по уходу за ребенком до 3 лет в любое время и выйти на работу, не предупреждая об этом работодателя.

Обращаем ваше внимание, что если сотрудник отказывается от права находиться в отпуске по уходу за ребенком, то пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет ему не выплачивается (п. 43 Порядка и условий назначения и выплаты государственных пособий гражданам, имеющим детей, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития России от 23.12.2009 № 1012н, ст. 256 Трудового кодекса РФ).

В этом случае работником должно быть написано заявление о прекращении выплаты пособия по уходу за ребенком по причине его отказа от нахождения в отпуске по уходу за ребенком.

С более подробной информацией по вопросу вы можете ознакомиться в системе «Помощник кадровика: Эксперт», в справочном материале «Отпуск по уходу за ребенком».

