

Помощник кадровика

№ 2 февраль '18

специальное издание
для пользователей
системы «Кодекс»

Актуальная
тема

» 1

Это важно!

» 2

Новости
законодательства

» 2

Смотри
в системе

» 3

МИНТРУД
разъясняет

» 5

Опыт
экспертов

» 6

Уважаемые читатели!

Предлагаем вашему вниманию свежий номер газеты «Помощник кадровика». В февральском 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



С 1 января 2018 года увеличен минимальный размер оплаты труда

Федеральным законом от 28.12.2017 № 421-ФЗ внесены изменения в ст. 1 Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», в соответствии с которыми минимальный размер оплаты труда с 1 января 2018 года составляет 9489 руб. в месяц.

Федеральным законом от 28.12.2017 № 421-ФЗ также предусмотрено, что начиная с 1 января 2019 года и далее ежегодно с 1 января соответствующего года МРОТ будет устанавливаться в размере величины прожиточного минимума в целом по РФ за II квартал предыдущего года.

Таким образом, минимальный размер оплаты труда ставится в зависимость от величины прожиточного миниму-

ма в соответствии с нормами Трудового кодекса РФ (ст. 133 Трудового кодекса РФ). Обратите внимание, что в субъектах РФ может быть установлен региональный минимальный размер оплаты труда, который не может быть ниже федерального МРОТ. В случае если на территории субъекта РФ МРОТ увеличен, работодатели данного субъекта обязаны применять региональный МРОТ.

Также напоминаем, что за выплату зарплаты работникам ниже МРОТ работодателю грозит административная ответственность в соответствии со ст. 5.27 КоАП РФ.

Дата вступления Федерального закона от 28.12.2017 № 421-ФЗ в силу – 01.01.2018.

ТРУДОВАЯ ИНСПЕКЦИЯ СМОЖЕТ ПРОВОДИТЬ ВНЕПЛАНОВЫЕ ПРОВЕРКИ БЕЗ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ

Что произошло?

Федеральным законом от 31.12.2017 № 502-ФЗ внесены изменения в ст. 360 Трудового кодекса РФ.

Согласно изменениям с 11 января 2018 года новым основанием для проведения внеплановой проверки работодателя трудовой инспекцией является информация:

- о фактах уклонения работодателя от оформления либо от ненадлежащего оформления трудового договора;
- о фактах заключения гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем.

Данную информацию в трудовую инспекцию могут сообщать как граждане, так и органы государственной власти и местного самоуправления, профсоюзы и СМИ.

При этом внеплановая выездная проверка по указанному основанию может быть проведена незамедлительно при поступлении соответствующей информации. О проверке трудовая инспекция будет уведомлять только органы прокуратуры, в то время как предварительное уведомление работодателя о проверке запрещено.

Почему это важно?

Если трудовая инспекция по итогам внеплановой проверки действительно выявит в организации вышеперечисленные нарушения, то работодателю грозит штраф в размере до 100 тыс. руб. в соответствии с ч. 4 ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях. Поэтому, чтобы избежать штрафных санкций, рекомендуем работодателю убедиться в том, что все трудовые и гражданско-правовые договоры в организации заключены с соблюдением требований законодательства.

Как найти в системе?

Подробную информацию об общих чертах и различиях трудового и гражданско-правового договора вы найдете в справке «Сходство и отличие гражданско-правового договора от трудового договора», которая находится в «Горячей информации». Информация о проверках инспекции труда содержится в справке «Проверка работодателя органами Роструда (трудовой инспекцией)», которая расположена в главе «К вам пришла проверка» раздела «Справочник кадровика».

НОВОСТИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

С 1 января 2018 года повышены оклады военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел и уголовно-исполнительной системы



В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 21.12.2017 № 1598 «О повышении денежного довольствия военнослужащих и сотрудников некоторых федеральных органов исполнительной власти» с 1 января 2018 года повышены в 1,04 раза (на 4%):

- размеры окладов по воинским должностям и окладов по воинским званиям военнослужащих, проходящих военную службу по контракту;
- размеры окладов по воинским должностям военнослужащих, проходящих военную службу по призыву.

Кроме того, в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 21.12.2017 № 1598 в 1,04 раза (на 4%) с 1 января 2018 года повышены размеры должностных окладов и окладов по специальным званиям:

- лиц, проходящих службу в войсках национальной гвардии РФ и имеющих специальные звания полиции;
- сотрудников органов внутренних дел РФ;
- сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы;
- сотрудников федеральной противопожарной службы Государственной противопожарной службы;
- сотрудников таможенных органов.

Сведения об уволенных коррупционерах будут содержаться в реестре в течение 5 лет

Федеральным законом от 28.12.2017 № 423-ФЗ внесены изменения в ст. 15 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» в части уточнения ряда положений о реестре лиц, уволенных в связи с утратой доверия (далее – реестр). В частности, Федеральным законом от 28.12.2017 № 423-ФЗ установлено, что сведения о применении к лицу взыскания в виде увольнения (освобождения от должности) в связи с утратой доверия за совершение коррупционного правонарушения (далее – сведения) вносятся в реестр сроком на 5 лет.

Кроме того, ст. 15 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ дополнена основаниями для исключения сведений о лице, уволенном за коррупцию, из реестра:

- отмена акта, явившегося основанием для включения сведений в реестр;
- вступление в законную силу решения суда об отмене акта, явившегося основанием для включения сведений в реестр;
- истечение 5 лет с момента принятия акта, явившегося основанием для включения сведений в реестр;
- смерть лица, к которому было применено взыскание в виде увольнения (освобождения от должности) в связи с утратой доверия за совершение коррупционного правонарушения.

Напоминаем, что порядок ведения реестра лиц, уволенных в связи с утратой доверия за совершение коррупционного правонарушения, в настоящее время не утвержден.

Воспользовавшись сведениями, которые содержатся в реестре, работодатель сможет избежать принятия на ответственные должности лиц, уволенных за совершение коррупционного правонарушения. Это, в свою очередь, позволит повысить уровень профессиональной этики работников и предостеречь их от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени организации.

Дата вступления Федерального закона от 28.12.2017 № 423-ФЗ в силу – 01.01.2018.

(Продолжение на следующей странице)



(Окончание)

Проверки работодателей, привлекающих к труду иностранных граждан

Постановлением Правительства РФ от 27.12.2017 № 1668 внесены изменения в Положение об осуществлении федерального государственного контроля (надзора) в сфере миграции, утвержденное Постановлением Правительства РФ от 13.11.2012 № 1162.

В соответствии с изменениями с 5 января 2018 года:

– государственный контроль в сфере миграции осуществляется органами МВД России с применением риск-ориентированного подхода.

Подробнее об отнесении работодателя к одной из категорий риска см. в Правилах отнесения деятельности юридических лиц и индивидуальных предпринимателей и (или) используемых ими производственных объектов к определенной категории риска или определенному классу (категории) опасности, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 17.08.2016 № 806;

– при проведении плановых проверок работодателей (юридических лиц и ИП), привлекающих к трудовой деятельности на территории РФ иностранных граждан и лиц без гражданства, проверяющие органы обязаны использовать проверочные листы (списки контрольных вопросов).

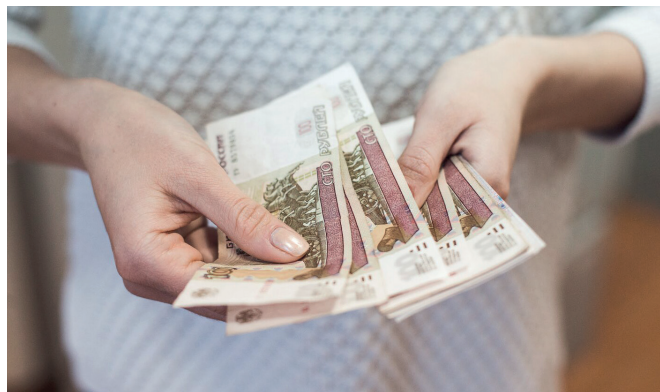
Проверочные листы (списки контрольных вопросов) содержат вопросы, затрагивающие предъявляемые к работодателям обязательные требования в сфере миграции.

Обращаем ваше внимание, что проверочные листы (списки контрольных вопросов) Министерством внутренних дел РФ еще не утверждены.

С 1 мая 2018 года МРОТ может превысить 11 тыс. руб.

Минтрудом России опубликован законопроект, согласно которому минимальный размер оплаты труда (далее – МРОТ) с 1 мая 2018 года составит 11 163 руб., достигнув, таким образом, 100% от величины прожиточного минимума трудоспособного населения за II квартал 2017 года.

С 1 января 2018 года МРОТ равняется 9489 руб. в месяц, что составляет 85% от величины прожиточного ми-



нимума трудоспособного населения за II квартал 2017 года (Федеральный закон от 28.12.2017 № 421-ФЗ).

Напоминаем, что величина прожиточного минимума трудоспособного населения за II квартал устанавливается в порядке, определенном Постановлением Правительства РФ от 30.12.2017 № 1702, после чего минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом (Федеральный закон от 28.12.2017 № 421-ФЗ).

В пояснительной записке к законопроекту Минтруд указывает на то, что повышение МРОТ до уровня прожиточного минимума будет способствовать улучшению качества рабочих мест, увеличению платежеспособного спроса населения на товары и услуги.

По оценке Минтруда, повышение МРОТ с 1 мая 2018 года затронет 3 млн человек, из которых 1,6 млн занято в государственных и муниципальных учреждениях.

Также напоминаем, что в субъектах РФ может быть установлен региональный минимальный размер оплаты труда, который не может быть ниже федерального МРОТ. В случае если на территории субъекта РФ МРОТ увеличен, работодатели данного субъекта обязаны применять региональный МРОТ.

Ознакомиться с полным текстом законопроекта можно на Федеральном портале проектов нормативно-правовых актов <http://REGULATION.GOV.RU/> по ID 01/05/01-18/00077399.

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

СМОТРИ В СИСТЕМЕ

28 ФЕВРАЛЯ 2018 ГОДА СОСТОИТСЯ ВЕБИНАР ДЛЯ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО КАДРАМ

Тема вебинара – «Сверхурочная работа: оформляем без нарушений законодательства РФ».

Вебинар состоится **28 февраля 2018 года в 09:30 (МСК)**.

Ведущая вебинара – ведущий эксперт в сфере трудового законодательства проекта «Помощник кадровика: Эксперт» Майорова Кристина Алексеевна.

Законодательством РФ установлена норма часов рабочего времени для работников, превышать которую работодатель не должен.

Между тем бывают ситуации, в которых необходимо, чтобы работа, например, была закончена к определенному сроку, а рабочего дня на это не хватает.

В таком случае:

- у работодателя есть возможность привлечь сотрудника к выполнению обязанностей во внеурочное время;
- у сотрудника возникает переработка, которую работодатель обязан компенсировать.

Вебинар поможет вам:

- четко понять, каких работников и в каких случаях можно привлекать к переработкам;
- четко понять алгоритм оформления и порядок подсчета сверхурочной работы;
- подготовиться к проверке ГИТ по проверочным листам;
- избежать признания незаконными своих действий, нареканий и штрафов со стороны контролирующих органов в размере до 50 тыс. руб. (ст. 5.27 КоАП РФ).

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

Программа вебинара:

- сверхурочная работа;
- отличие сверхурочной работы от режима ненормированного рабочего дня;

(Продолжение на следующей странице)



(Окончание)

- запреты и ограничения переработок;
- оформление сверхурочной работы;
- учет рабочего времени, подсчет часов переработки;
- гарантии и компенсации при сверхурочной работе;
- ответственность работодателя за нарушения, допущенные при оформлении сверхурочной работы;
- часто допускаемые работодателями ошибки при оформлении сверхурочной работы;
- иные вопросы, касающиеся оформления сверхурочной работы.

НОВАЯ СПРАВКА О СРОЧНЫХ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРАХ

Законодательство РФ позволяет работодателю в случаях, перечисленных в ст. 59 Трудового кодекса РФ, заключать с работником срочный трудовой договор.

Для данного вида трудового договора и срочных трудовых отношений предусмотрены свои особенности. Более того, в законодательстве РФ предусмотрены особенности регулирования труда работников в зависимости от продолжительности срочного трудового договора.

Новая справка «Срочный трудовой договор на срок до 2 месяцев и более» поможет работодателю:

- четко понять нюансы в отношениях между работни-

Как принять участие:

1. Перейти по ссылке
(<https://room.etutorium.com/register/2916b14157d58fa6b001409a57db8fa6b001f5fo>)
2. Заполнить все обязательные поля регистрационной формы.
3. Нажать «Подать заявку».

ком и работодателем в зависимости от продолжительности трудового договора;

- четко понять алгоритм оформления приема на работу по срочному трудовому договору;
- не допустить трансформации срочного трудового договора в бессрочный;
- подготовиться к проверке ГИТ по проверочным листам;
- чувствовать себя уверенно при проверках различных госорганов и при возможных трудовых спорах с работниками.

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 работников, если работы по срочному трудовому договору выполнены досрочно,

или какую ответственность несет работодатель за утерю трудовой книжки работника).

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 отдельные законодательные акты Российской Федерации в части повышения минимального размера оплаты труда до прожиточного минимума трудоспособного населения

Федеральный закон от 28.12.2017 № 421-ФЗ

• О порядке установления величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации

Постановление Правительства РФ от 30.12.2017 № 1702

• О ежемесячных выплатах семьям, имеющим детей

Федеральный закон от 28.12.2017 № 418-ФЗ

• Об утверждении Порядка осуществления ежемесячных выплат в связи с рождением (усыновлением) первого ребенка и (или) второго ребенка, обращения за назначением указанных выплат, а также перечня документов (сведений), необходимых для назначения ежемесячных выплат в связи с рождением (усыновлением) первого и (или) второго ребенка

Приказ Минтруда России от 29.12.2017 № 889н

• О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части использования государственных информационных систем на государственной гражданской службе Российской Федерации

Федеральный закон от 28.12.2017 № 423-ФЗ

• О внесении изменений в статью 360 Трудового кодекса Российской Федерации

Федеральный закон от 31.12.2017 № 502-ФЗ

• Об утверждении Административного регламента

Министерства внутренних дел Российской Федерации по предоставлению государственной услуги по выдаче иностранным гражданам и лицам без гражданства разрешения на временное проживание в Российской Федерации, а также форм отметки и бланка документа о разрешении на временное проживание в Российской Федерации

Приказ МВД России от 27.11.2017 № 891

• О внесении изменений в Положение об осуществлении федерального государственного контроля (надзора) в сфере миграции

Постановление Правительства РФ от 27.12.2017 № 1668

• О распределении по субъектам Российской Федерации утвержденных Правительством Российской Федерации на 2018 год квот на выдачу иностранным гражданам, прибывающим в Российскую Федерацию на основании визы, разрешений на работу и приглашений на въезд в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности

Приказ Минтруда России от 15.12.2017 № 848н

• О внесении изменений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации»

Федеральный закон от 29.12.2017 № 476-ФЗ

• О повышении окладов месячного денежного содержания лиц, замещающих должности федеральной государственной гражданской службы

Указ Президента РФ от 12.12.2017 № 594

• О повышении денежного довольствия военнослужащих и сотрудников некоторых федеральных органов исполнительной власти

(Продолжение на следующей странице)



(Окончание)

Постановление Правительства РФ от 21.12.2017 № 1598

- Об увеличении с 1 января 2018 года на 4% оплаты труда работников учреждений, работников федеральных казенных, бюджетных и автономных учреждений, работников федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583

Распоряжение Правительства РФ от 06.12.2017 № 2716-р

- О повышении денежного вознаграждения лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации

Указ Президента РФ от 31.12.2017 № 645

- Федеральное отраслевое соглашение по организациям связи и информационных технологий Российской Федерации на 2018–2020 годы

Отраслевое соглашение от 11.10.2017

- Дополнительное соглашение № 3 к Отраслевому соглашению по промышленности обычных вооружений, боеприпасов и спецхимии Российской Федерации на 2014–2016 годы, продленному на 2017–2019 годы

Отраслевое соглашение от 10.10.2017 № 3

- Отраслевое соглашение по центральному аппарату и территориальным органам Федеральной службы судебных приставов на 2018–2020 годы

Отраслевое соглашение от 01.11.2017

- Соглашение о внесении изменения в Отраслевое соглашение по Федеральной службе безопасности Российской Федерации на 2017–2019 годы

Отраслевое соглашение от 14.11.2017

- Отраслевое соглашение между Общероссийским

профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Министерством внутренних дел Российской Федерации на 2018–2020 годы

Отраслевое соглашение от 15.11.2017

- Отраслевое соглашение между Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Федеральной службой войск национальной гвардии Российской Федерации на 2018–2020 годы

Отраслевое соглашение от 28.08.2017

- Перечень типовых нарушений обязательных требований с их классификацией (дифференциацией) по степени риска причинения вреда вследствие нарушений обязательных требований и тяжести последствий таких нарушений

Роструд от 27.12.2017

- Доклад с руководством по соблюдению обязательных требований, дающих разъяснение, какое поведение является правомерным, а также разъяснение новых требований нормативных правовых актов за I квартал 2017 г.

Роструд от 09.01.2018

- Доклад с руководством по соблюдению обязательных требований, дающих разъяснение, какое поведение является правомерным, а также разъяснение новых требований нормативных правовых актов за II квартал 2017 г.

Роструд от 09.01.2018

- Методические рекомендации по вопросам представления сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера и заполнения соответствующей формы справки в 2018 году (за отчетный 2017 год)

от 12.12.2017

МИНТРУД РАЗЪЯСНЯЕТ

ДОКЛАД РОСТРУДА ЗА II КВАРТАЛ 2017 ГОДА ОТ 09.01.2018

Является ли вакантной должность, по которой работник находится в отпуске по беременности и родам

Вопрос. Обязан ли работодатель при увольнении в связи с сокращением численности или штата организации предлагать работникам, чьи должности сокращаются, временную вакантную должность работника, который находится в отпуске по беременности и родам?

Ответ. По нашему мнению, при увольнении в связи с сокращением численности или штата организации работодатель не обязан предлагать увольняемым работникам должности, которые заняты сотрудниками, находящимися, например, в отпуске по беременности и родам. Такие должности не являются вакантными (свободными). На период отпуска по беременности и родам, а также ежемесячного отпуска по уходу за ребенком за сотрудником сохраняется место работы (должность).

Согласно ст. 180 Трудового кодекса РФ при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии со ст. 81 Трудового кодекса РФ.

В соответствии со ст. 81 Трудового кодекса РФ увольнение по основанию, предусмотренному п. 2 или 3 ч. 1 ст. 81

Трудового кодекса РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Согласно ст. 255 Трудового кодекса РФ женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуск по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности – 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов – 86, при рождении двух детей или более – 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию.

(Продолжение на следующей странице)



(Окончание)

В соответствии со ст. 256 Трудового кодекса РФ на период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

Итак, Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) указывает на то, что должность, занимаемая работником, находящимся в отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком, не является вакантной и ее нельзя предлагать работникам при сокращении численности или штата.

Между тем прямого запрета на это в законодательстве также не содержится. Более того, некоторые суды в своих решениях указывают на то, что должность работника, находящегося в отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком, является вакантной (незамещенной):

- если на данную должность можно принять гражданина (как по срочному трудовому договору, так и по бессрочному);
- если по данной должности другой сотрудник привлекается к совмещению профессий (должностей);
- если на данную должность можно временно перевести работника.

См. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 04.04.2017 № 33-4749/2017, Определение Судебной коллегии по гражданским делам Тюменского областного суда от 14.12.2011 № 33-6335/2011, Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда Республики Северная Осетия – Алания от 23.09.2015 № 33-974/2015.

В то же время другие суды указывают, что предложение сокращаемому работнику временно освободившейся должности не отвечает положениям ст. 180 Трудового кодекса

РФ и трудоустройство на данную должность являлось бы временным (Определение Судебной коллегии по гражданским делам Тульского областного суда от 27.07.2017 № 33-2437/2017). Иными словами, по мнению суда, должность, занятая лицом, находящимся в отпуске по беременности и родам, не является вакантной и поэтому не допускает заключения бессрочного трудового договора.

Таким образом, на законодательном уровне вопрос о том, какую должность считать вакантной, остается открытым, поскольку ни письма органов власти (в т. ч. Роструда), ни судебные решения не являются нормативно-правовыми актами.

Решить проблему работодатель может следующим образом: предложить сокращаемому работнику расторгнуть трудовой договор по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ), а также предложить выплатить работнику сумму, аналогичную размеру выходного пособия, которое работник получил бы при увольнении по сокращению.

Далее, если работник согласен, на следующий день работодатель заключает с работником срочный трудовой договор, принимая его на должность, занимаемую работником, который находится в отпуске по беременности и родам (в отпуске по уходу за ребенком), до выхода на работу основного работника.

В этом случае у работодателя появится основание для увольнения данного работника в момент, когда на работу выйдет основной сотрудник.

Если же работник будет временно переведен (а не принят по срочному договору) на вакантную должность, то уволить его с выходом основного сотрудника может оказаться затруднительно.

ОПЫТ ЭКСПЕРТОВ

Как заверить копию документа

Вопрос. Как заверить копию кадрового документа, например, приказа о приеме на работу?

Правильно ли сделать запись: «Работает по настоящее время»?

Ответ. Отметка о заверении копии делается для подтверждения соответствия копии документа (выписки из документа) подлиннику документа (п. 5.26 ГОСТ Р 7.0.97-2016).

Сроки выдачи копии документов, связанных с работой, установлены ст. 62 Трудового кодекса РФ.

Алгоритм действий при оформлении копии документа (например, копии приказа о приеме на работу):

Шаг 1. Заявление работника о выдаче копии документа (ст. 62 Трудового кодекса РФ).

Шаг 2. Снимается ксерокопия с документа.

Шаг 3. В левом нижнем углу ксерокопии документа (п. 3.26 ГОСТ Р 6.30-2003, п. 5.26 ГОСТ Р 7.0.97-2016, п. 2.3.22, 2.3.23 Постановления ГКНТ СССР от 04.09.1973 № 435 «Единая государственная система делопроизводства», п. 2.3.29 Рекомендаций Росархива от 31.12.2003 «Рекомендации по ведению делопроизводства в организации»):

- делается надпись «Верно»;

- указывается должность лица, заверившего копию;
- ставится личная подпись лица, заверившего копию документа;
- приводится расшифровка подписи (инициалы, фамилия);
- указывается дата заверения копии документа.

Например:

Верно

Инспектор службы кадров Личная подпись Т. С. Левченко

Дата

На первом листе копии документа ставится отметка «копия».

Если копия документа выдается для представления в другую организацию, то также в левом нижнем углу ксерокопии документа дополнительно делается запись о месте хранения документа, с которого была изготовлена копия («Подлинник документа находится в (наименование организации) в деле № ___ за ___ год») (п. 5.26 ГОСТ Р 7.0.97-2016).

Шаг 4. В левом нижнем углу ксерокопии документа ставится печать организации, если копия документа выдается для представления в другую организацию, учреждение, предприятие, государственный орган и т. д. (п. 5.26 ГОСТ Р 7.0.97-2016).

(Продолжение на следующей странице)

(Окончание)

Дополнительные записи, например: «Работает по настоящее время», «Для предъявления по месту требования» и т. д. не производятся.

Для проставления отметки о заверении копии может использоваться штамп (п. 5.26 ГОСТ Р 7.0.97-2016).

Можно ли наказать работника за использование служебного телефона в личных целях

Вопрос. Какую меру ответственности несут работники за пользование служебным телефоном в личных целях? Как ее применить?

Ответ. К работнику, использующему служебный телефон в личных целях, могут быть применены меры дисциплинарного взыскания только в том случае, если:

- локальными актами организации (например, Правилами внутреннего трудового распорядка) использование служебного телефона в личных целях запрещено;
- причины, по которым работник воспользовался служебным телефоном, были неуважительными.

За совершение дисциплинарного проступка, в т. ч. за нарушение правил, установленных локальными актами организации, к работнику могут быть применены следующие меры дисциплинарного взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение в связи с неоднократным неисполнением своих трудовых обязанностей.

Если в Правилах внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР) или ином локальном акте организации прописано, что запрещается использовать телефонную связь в личных целях, то:

- можно применить к работнику дисциплинарное взыскание за совершение дисциплинарного проступка, выраженного в пользовании телефоном в личных целях (ст. 8, 21, 192 Трудового кодекса РФ).

Дисциплинарный проступок – это неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей (ст. 192 Трудового кодекса РФ).

Неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей может выражаться в т. ч. в нарушении работником ПВТР (п. 35 Постановления Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

Для того чтобы применить к сотруднику дисциплинарное взыскание за совершение дисциплинарного проступка, а именно за пользование служебным телефоном в личных целях, если ПВТР (или иными локальными актами организации) это запрещено, работодателю необходимо:

- доказать, что сотрудник пользовался служебным телефоном в личных целях. Например, руководитель может провести служебное расследование для установления, в каких целях осуществлялись звонки: создается комиссия, делается запрос на телефонную станцию или мобильному оператору о детализации звонков с конкретного номера служебного телефона и т. д.;
- запросить с работника объяснение по каждому выполненному им со служебного телефона телефонному звонку согласно предоставленной детализации звонков;
- выяснить у работника причины, по которым он воспользовался служебным телефоном, в личных целях.

На основании полученных от работника объяснений делается вывод, являлись ли причины, по которым сотрудник пользовался служебным телефоном в личных целях, уважительными. В случае если будет установлено, что причины были неуважительными, дисциплинарное взыскание, применяемое к работнику, может быть следующим (ст. 192 Трудового кодекса РФ):

- замечание;
- выговор;
- увольнение в связи с неоднократным неисполнением своих трудовых обязанностей.

Обращаем ваше внимание, что наложение на работника дисциплинарного взыскания за ненадлежащее исполнение им трудовых обязанностей (в т. ч. несоблюдение ПВТР) является правом, а не обязанностью работодателя.

Иными словами, если работник совершил дисциплинарный проступок, работодатель может не применять к нему никакого дисциплинарного взыскания, а просто ограничиться получением от работника объяснения.

Если же вы решили применить к сотруднику меры дисциплинарного взыскания, то необходимо строго соблюсти порядок применения дисциплинарных взысканий, установленный ст. 193 Трудового кодекса РФ, чтобы оградить себя от судебных споров.

Если же ваш вопрос связан с тем, что для выполнения трудовой функции работодатель обеспечивает работника служебной мобильной связью с определенным лимитом на телефонные разговоры, но работник превышает этот лимит, т. к. использует мобильную связь в личных целях, то работник должен возместить работодателю причиненный ущерб, но только при условии, что работодатель установил определенные правила пользования служебной связью, с которыми работник был ознакомлен под роспись (ст. 232, 247, 248 Трудового кодекса РФ).

При этом работодатель должен:

- определить размер причиненного ущерба;
- потребовать от работника объяснения в письменной форме (ст. 247 Трудового кодекса РФ);
- издать приказ (не позднее 1 месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного ущерба) о взыскании суммы ущерба.

Если ущерб не превышает среднего заработка сотрудника, то сумма удерживается из заработной платы. В противном случае за взысканием придется обращаться в суд (ст. 248 Трудового кодекса РФ).

Следует заметить, что работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. При этом по соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба в рассрочку платежа (ст. 248 Трудового кодекса РФ).

