

ПОМОЩНИК КАДРОВИКА

№ 1 январь '18

специальное издание
для пользователей
системы «Кодекс»

Актуальная
тема

» 1

Это важно!

» 2

Новости
законодательства

» 3

Смотри
в системе

» 5

ГОСОРГАН
разъясняет

» 6

Опыт
экспертов

» 7

Уважаемые читатели!

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



ПЛАНИРУЕТСЯ УСТАНОВИТЬ ЕЖЕМЕСЯЧНУЮ ВЫПЛАТУ НА ПЕРВОГО И ВТОРОГО РЕБЕНКА

Президентом РФ в Государственную Думу внесен на рассмотрение проект федерального закона «О ежемесячных выплатах семьям, имеющим детей» (№ 333958-7).

Законопроектом предлагается установить с 1 января 2018 года ежемесячную выплату в связи с рождением (усыновлением) первого или второго ребенка (далее – ежемесячная выплата).

В соответствии с законопроектом право на получение ежемесячной выплаты приобретут граждане РФ в случае, если:

– ребенок рожден (усыновлен) после 1 января 2018 года;

– ребенок является гражданином РФ;
– размер среднедушевого дохода семьи не превысит 1,5-кратную величину прожиточного минимума трудоспособного населения, установленную в субъекте РФ.

Размер ежемесячной выплаты планируется установить в размере прожиточного минимума для детей, устанавливаемого в субъекте РФ.

Таким образом, средний размер ежемесячной выплаты может составить:

– в 2018 году – 10 523 руб.;

(Продолжение на следующей странице)



(Окончание)

- в 2019 году – 10 836 руб.;
- в 2020 году – 11 143 руб.

В соответствии с проектом ежемесячная выплата будет назначаться на срок один год. По истечении этого срока необходимо будет подать новое заявление о назначении выплаты на срок до достижения ребенком 1,5 лет, а также представить документы (копии документов, сведения), необходимые для ее назначения.

Проектом также предусмотрено, что размер материнского капитала ежемесячно будет уменьшаться на сумму

ежемесячной выплаты в связи с рождением (усыновлением) второго ребенка.

Функции по осуществлению ежемесячной выплаты будут возложены на органы социальной защиты населения и территориальные органы Пенсионного фонда РФ.

Ознакомиться с полным текстом законопроекта можно на официальном сайте Системы обеспечения законодательной деятельности <http://sozd.parlament.gov.ru>.

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

ЭТО ВАЖНО!

КАК ПОДГОТОВИТЬСЯ К ПРОВЕРКЕ УСЛОВИЙ ТРУДА ИНВАЛИДОВ

Что произошло?

Постановлением Правительства РФ от 22.11.2017 № 1409 внесены изменения в Положение о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, утвержденное Постановлением Правительства РФ от 01.09.2012 № 875.

Почему это важно?

В соответствии с изменениями с 1 января 2018 года трудовые инспекции, помимо проверок работодателей на предмет соблюдения трудового законодательства, будут осуществлять контроль за соблюдением требований законодательства по обеспечению доступности для работников-инвалидов специальных рабочих мест и условий труда.

Обращаем ваше внимание, что в помощь работодателям, у которых трудоустроены сотрудники-инвалиды, Министерство труда и социальной защиты РФ разработало Методические рекомендации по выявлению признаков дискриминации инвалидов при решении вопросов занятости (утверждены Приказом Минтруда России от 09.11.2017 № 777) (далее – Методические рекомендации).

Работодатели могут использовать данные Методические рекомендации для того, чтобы выявить в своей организации случаи проявления дискриминации инвалидов в сфере труда и принять меры к исключению таких случаев.

Например, если работодатель не имеет возможности создать подходящие условия труда для инвалидов непосредственно на рабочем месте, Минтруд рекомендует предоставить инвалиду работу на дому (дистанционную работу).

Таким образом, с помощью Методических рекомендаций работодатель сможет подготовиться к визиту трудовой инспекции, которая с 01.01.2018 получила право контролировать, какие условия труда созданы для работников-инвалидов в организации.

Напомним, что ст. 5.42 Кодекса РФ об административных правонарушениях установлена ответственность работодателя за нарушение прав инвалидов в области трудоустройства и занятости в размере от 5 тыс. до 10 тыс. руб.

Как найти в системе?

Подробнее об особенностях трудоустройства инвалидов, которые необходимо знать работодателю, вы можете прочитать в справках «Труд инвалидов», «Квотирование рабочих мест инвалидов», которые находятся в главе «Категории работников» раздела «Справочник кадровика».

Информацию о проверках работодателей государственной трудовой инспекцией можно найти в главе «К вам пришла проверка» раздела «Справочник кадровика».





С 1 января 2018 года будут увеличены оклады госслужащих



В соответствии с Указом Президента РФ от 12.12.2017 № 594 с 1 января 2018 года будут повышены в 1,04 раза (на 4%) размеры месячных окладов федеральных государственных гражданских служащих.

Напомним, что в последний раз на федеральном уровне индексация окладов госслужащих была произведена в 2014 году в 1,055 раза.

В дальнейшем индексация, устанавливаемая ч. 11 ст. 50 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», была приостановлена до 1 января 2018 года (Федеральный закон от 02.12.2013 № 350-ФЗ, Федеральный закон от 06.04.2015 № 68-ФЗ).

Оплата труда бюджетников с 1 января увеличится на 4%

Распоряжением Правительства РФ от 06.12.2017 № 2716-р установлено, что с 1 января 2018 года оплата труда будет увеличена на 4%:

- работникам федеральных казенных, бюджетных и автономных учреждений;
- работникам федеральных государственных органов;
- гражданскому персоналу воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых предусмотрена военная и иная приравненная к ней служба.

Таким образом, коэффициент индексации должностных окладов работников бюджетных учреждений с 1 января 2018 года составит 1,04.

Напомним, что в последний раз на федеральном уровне индексация окладов работников бюджетных учреждений была произведена в 2014 году.

Ратифицировано соглашение об организованном наборе и привлечении граждан Узбекистана к работе в РФ

Федеральным законом от 05.12.2017 № 366-ФЗ ратифицировано Соглашение между Правительством РФ и Правительством Республики Узбекистан об организованном наборе и привлечении граждан Республики Узбекистан для осуществления временной трудовой деятельности на территории Российской Федерации (далее – Соглашение).

Организованный набор и привлечение трудящихся-мигрантов представляют собой комплекс мероприятий, направленных на оказание содействия трудящимся-мигрантам из Узбекистана в осуществлении трудовой деятельности на территории РФ.

Уполномоченные органы РФ (Минтруд, Роструд, Мин-обрнауки) информируют уполномоченные органы Республики Узбекистан (ст. 4 Соглашения):

- о российских работодателях, испытывающих потребность в работниках;
- о наличии свободных мест и вакантных должностей;
- о характере работы;
- о заработной плате;
- о режиме работы;
- о квалификационных требованиях и требованиях к образованию, профессиональным знаниям, навыкам, опыту работы;
- о предоставлении работодателем дополнительных социальных гарантий;
- об организациях, проводящих экзамен по русскому языку как иностранному, истории России и основам законодательства.

Вышеперечисленную информацию работодателям из РФ, желающим участвовать в организованном наборе и привлечении трудящихся-мигрантов из Узбекистана, необходимо разместить в Общероссийской базе вакансий «Работа в России» (ст. 6 Соглашения).

Со своей стороны, уполномоченные органы Республики Узбекистан (ст. 4 Соглашения):

- организуют подбор для российских работодателей кандидатов на трудоустройство, имеющих требуемую квалификацию и опыт работы;
- взаимодействуют с российскими организациями, проводящими экзамен по русскому языку как иностранному, истории России и основам законодательства, и проводят обучение граждан Узбекистана для проведения данного экзамена;
- организуют медицинское освидетельствование кандидатов на трудоустройство;
- согласовывают с работодателями из РФ проекты трудовых договоров;
- осуществляют проверку кандидатов на трудоустройство на предмет наличия непогашенной или неснятой судимости.

Работодателю, желающему участвовать в организованном наборе и привлечении трудящихся-мигрантов из Узбекистана, необходимо заключить договор с отправляющей организацией Республики Узбекистан (ст. 6 Соглашения).

Соглашением также установлены обязательные условия для участия работодателя в организованном наборе и привлечении трудящихся-мигрантов (ст. 6 Соглашения):

- обеспечение работников местами проживания в соответствии с необходимыми санитарно-гигиеническими нормами, безопасными условиями труда и охраны труда, а также техники безопасности на их рабочих местах;
- гарантированная оплата труда не ниже минимального уровня.

Привлечение трудящихся-мигрантов осуществляется на основании трудового договора, заключенного с работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации (ст. 7 Соглашения).

В силу ст. 7 Соглашения обязательным условием для осуществления временной трудовой деятельности трудящимися-мигрантами является наличие договора (полиса) добровольного медицинского страхования, действующего на территории Российской Федерации.

(Продолжение на следующей странице)



(Окончание)

Таким образом, с 16.12.2017 работодателю, желающему участвовать в организованном наборе и привлечении трудящихся-мигрантов из Узбекистана, необходимо будет учесть требования Соглашения.

Обратите внимание! Работодатели, не участвующие в организованном наборе и привлечении трудящихся-мигрантов, после ратификации Соглашения по-прежнему будут вправе принимать на работу граждан Узбекистана в общем порядке, установленном для приема на работу граждан, прибывших в РФ в порядке, не требующем получения визы.

Обратите внимание, что за нарушение порядка привлечения иностранного гражданина к работе на территории РФ работодателю грозит штраф вплоть до 1 млн руб. (ст. 18.15–18.17 Кодекса РФ об административных правонарушениях)

Дата вступления в силу – 03.04.2017.

Утвержден новый административный регламент выдачи патентов «безвизовым» иностранцам



Приказом МВД России от 20.10.2017 № 800 утвержден новый Административный регламент Министерства внутренних дел РФ по предоставлению государственной услуги по оформлению и выдаче патентов для осуществления иностранными гражданами и лицами без гражданства трудовой деятельности на территории Российской Федерации (далее – Административный регламент).

Патент для трудоустройства на территории РФ должны оформлять временно пребывающие иностранные граждане и лица без гражданства, прибывшие в РФ 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»).

Для получения патента «безвизовый» временно пребывающий иностранный гражданин должен предоставить в территориальный орган МВД следующие документы:

- заявление о выдаче патента;
 - документ, удостоверяющий личность;
 - договор (полис) добровольного медицинского страхования либо договор о предоставлении платных медицинских услуг;
 - документы, подтверждающие отсутствие у данного иностранного гражданина заболевания наркоманией, выданные по результатам медицинского осмотра, а также сертификат об отсутствии у данного иностранного гражданина ВИЧ-инфекции;
 - документ, подтверждающий владение русским языком, знание истории России и основ законодательства РФ.
- Административным регламентом установлено, что срок оформления и выдачи иностранному гражданину

патента не должен превышать 10 рабочих дней со дня принятия заявления.

Таким образом, работодателям, использующим труд «безвизовых» иностранных работников, необходимо учитывать, что с 02.12.2017 патенты для осуществления трудовой деятельности выдаются территориальными органами МВД.

Обратите внимание, что за привлечение иностранного работника к работе на территории РФ без патента работодателю грозит штраф от 250 тыс. до 800 тыс. руб. либо административное приостановление деятельности на срок от 14 до 90 суток (ст. 18.15 Кодекса РФ об административных правонарушениях).

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

Прежний Административный регламент по выдаче патентов, утвержденный Приказом ФМС России от 15.01.2015 № 5, признан утратившим силу.

Дата вступления Приказа МВД России от 20.10.2017 № 800 в силу – 02.12.2017.

Предлагается сохранять место работы на время военной службы за всеми работниками

На рассмотрение в Государственную Думу внесен законопроект № 335093-7, предусматривающий внесение изменений в Трудовой кодекс РФ.

Законопроектом предлагается обязать всех работодателей (независимо от организационно-правовой формы) сохранять место работы за гражданином, уволенным по призыву, на время прохождения им срочной военной службы (альтернативной гражданской службы), а также в течение трех месяцев после увольнения с военной службы (альтернативной гражданской службы).

Напомним, что в настоящее время правом на сохранение за ними рабочего места на время военной службы обладают только граждане, работавшие до увольнения в государственных организациях (п. 5 ст. 23 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»).

Авторы законопроекта указывают на то, что подобная норма законодательства ставит разные категории военнослужащих в неравное положение в зависимости от работы в государственных и коммерческих организациях, и отмечают, что предлагаемые ими изменения позволят уравнивать в трудовых правах демобилизованных с военной службы граждан.

Ознакомиться с полным текстом законопроекта можно на официальном сайте Системы обеспечения законодательной деятельности <http://sozd.parlament.gov.ru>.

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



**31 ЯНВАРЯ 2018 ГОДА СОСТОИТСЯ ВЕБИНАР ДЛЯ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО КАДРАМ**

Тема вебинара – «Ненормированный рабочий день: контрольные вопросы при проверке ГИТ».

Вебинар состоится 31 января 2018 года в 09.30 (МСК).

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

Привлекательная ситуация для работодателя: задерживать сотрудника после работы и не оплатить работу в повышенном размере.

Данное право может быть реализовано работодателем путем установления работнику ненормированного рабочего дня.

Несмотря на то что возможность установления ненормированного рабочего дня существует уже давно, до сих пор у работодателей возникает множество вопросов по поводу его применения, а кроме того, имеют место быть многочисленные заблуждения относительно данного режима работы.

Вебинар поможет вам:

- четко понять, каким работникам можно устанавливать ненормированный рабочий день, а каким запрещено;
- четко понять алгоритм оформления ненормированного рабочего дня;
- больше не путать режим ненормированного рабочего дня и сверхурочную работу;
- учесть все самые важные моменты в оформлении и расчете дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день;
- 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:

- ненормированный рабочий день;
- отличие режима ненормированного рабочего дня от сверхурочной работы;
- запреты и ограничения при ненормированном рабочем дне;
- оформление ненормированного рабочего дня;
- продолжительность и учет рабочего времени;
- дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день;
- ответственность работодателя за нарушения, допущенные при оформлении ненормированного рабочего дня;
- часто допускаемые ошибки работодателей при оформлении ненормированного рабочего дня;
- иные вопросы, касающиеся оформления ненормированного рабочего дня.

Как принять участие:

1. Перейти по ссылке ([HTTPS://ROOM.ETUTORIUM.COM/REGISTER/1C4F1FD8560849551A05DDA4560849551A057698](https://room.etutorium.com/register/1c4f1fd8560849551a05dda4560849551a057698))
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, о том, что делать кадровому специалисту, если сотрудник находится на больничном уже более четырех

месяцев, или как написать заявление на отпуск, если он приходится на праздничный день).

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

НОВЫЕ ДОКУМЕНТЫ

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

Указ Президента РФ от 12.12.2017 № 594

- 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 РФ от 05.08.2008 № 583

- Типовое положение о подразделении по профилактике коррупционных и иных правонарушений кадровой службы федерального государственного органа

От 18.02.2010 № 647п-П16

- Об утверждении методических рекомендаций по выявлению признаков дискриминации инвалидов при решении вопросов занятости

Приказ Минтруда России от 09.11.2017 № 777

- Об утверждении профессионального стандарта «Водолаз»

Приказ Минтруда России от 31.10.2017 № 765н

- Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области организации здравоохранения и общественного здоровья»

Приказ Минтруда России от 07.11.2017 № 768н

- Об утверждении профессионального стандарта «Техник по биотехническим и медицинским аппаратам и системам»

Приказ Минтруда России от 09.11.2017 № 776н

- О внесении изменений в статьи 242 и 243 Трудового кодекса Российской Федерации

Федеральный закон от 27.11.2017 № 359-ФЗ

- О проведении медицинских осмотров и наличии личных медицинских книжек

Письмо Роспотребнадзора от 07.11.2017 № 09-23004-17-16

- О направлении Рекомендаций по соблюдению государственными (муниципальными) служащими норм этики в целях противодействия коррупции и иным правонарушениям

(Продолжение на следующей странице)

(Окончание)

Письмо Минтруда России от 11.10.2017 № 18-4/10/В-7931

- О ратификации Соглашения между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Узбекистан об организованном наборе и привлечении граждан Республики Узбекистан для осуществления временной трудовой деятельности на территории Российской Федерации
- Федеральный закон от 05.12.2017 № 366-ФЗ
- Об установлении на 2018 год допустимой доли иностранных работников, используемых хозяйствующими

субъектами, осуществляющими на территории Российской Федерации отдельные виды экономической деятельности

Постановление Правительства РФ от 04.12.2017 № 1467

- Об определении потребности в привлечении иностранных работников, прибывающих в Российскую Федерацию на основании визы, в том числе по приоритетным профессионально-квалификационным группам, и утверждении квот на 2018 год

Постановление Правительства РФ от 06.12.2017 № 1479

ГОСОРГАН РАЗЪЯСНЯЕТ

ПИСЬМО МИНИСТЕРСТВА ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РФ ОТ 07.11.2017 № 14-2/В-986 «О ПЕРЕВОДЕ ОСНОВНОГО РАБОТНИКА НА ДОЛЖНОСТЬ, ЗАНИМАЕМУЮ СОВМЕСТИТЕЛЕМ»

Вопрос. Работник организации может быть переведен на должность, замещаемую совместителем. Правильно ли уволить совместителя по ст. 288 Трудового кодекса РФ в связи с принятием (переводом) работника, для которого эта работа будет основной? Нужно ли оформлять основного работника через увольнение и новый прием?

Ответ. Статья 288 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливает дополнительное основание увольнения лица, работающего по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, по совместительству, в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной.

Вместо совместителя может быть принят работник на условиях полного рабочего времени, а также и на иных условиях – с неполным рабочим днем или неполной рабочей неделей. Важно, чтобы для нового работника эта работа была основной.

Из ситуации, описанной в письме, можно сделать вывод, что трудовые отношения с работником, для которого указанная работа будет основной, возможно оформлять путем перевода на основании ст. 72.1 Трудового кодекса РФ.

Итак, в соответствии со ст. 288 Трудового кодекса РФ совместителя, работающего по бессрочному трудовому договору, можно уволить, если на его должность принят работник, для которого эта работа будет являться основной. При этом ст. 288 Трудового кодекса РФ не предусматривает возможности применения данного основания увольнения для совместителя при переводе на его должность основного работника.

Однако Министерство труда и социальной защиты РФ в Письме от 07.11.2017 № 14-2/В-986 делает вывод о том, что совместителя также можно уволить по ст. 288 Трудового кодекса РФ, если на его должность осуществляется перевод основного работника.

Аналогичную позицию занимают суды, указывая на то, что прием на работу производится на основании трудового договора, а перевод – на основании дополнительного соглашения к трудовому договору. Поскольку дополнительное соглашение обладает той же юридической силой, что и трудовой договор, перевод на постоянную работу при продолжении работы у того же работодателя идентичен приему на работу, т. к. с момента

перевода у работника изменяются трудовая функция и условия труда. Соответственно, и прием, и перевод основного работника на должность, занимаемую совместителем, в контексте ст. 288 Трудового кодекса РФ должны являться равнозначными основаниями для увольнения совместителя (Решение Октябрьского районного суда г. Пензы от 19.02.2009, Определение Судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 04.03.2015 № 33-6827 и др.).

Таким образом, работодатель может уволить совместителя, работающего по бессрочному трудовому договору, по ст. 288 Трудового кодекса РФ, если на его должность принимается или переводится основной работник, сославшись на мнение Минтруда и судебных органов.

Тем не менее данная позиция противоречит дословному прочтению нормы ст. 288 Трудового кодекса РФ, которая предусматривает, что только прием основного работника является основанием для увольнения совместителя.

Также напоминаем, что письма органов власти и судебные решения не являются нормативно-правовыми актами, поэтому государственный инспектор труда вправе не принимать во внимание приведенное выше толкование нормы ст. 288 Трудового кодекса РФ, зато может вынести предупреждение либо наложить штраф в соответствии со ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях.



Можно ли установить сотруднику оклад выше, чем в штатном расписании



Вопрос. Компания хочет установить сотруднику оклад выше, чем в штатном расписании. Есть ли в этом случае риски в части трудового законодательства?

Ответ. Да, в случае установления работнику оклада выше, чем в штатном расписании, существует риск привлечения работодателя к административной ответственности за нарушение норм трудового законодательства РФ, т. к. оклад должен устанавливаться в соответствии со штатным расписанием.

Согласно ст. 135 Трудового кодекса РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Одним из локальных нормативных актов, который содержит нормы об оплате труда работников, является штатное расписание, в котором в том числе указываются размеры окладов по конкретным должностям.

Таким образом, оклад работнику должен устанавливаться в соответствии со штатным расписанием, т. е. оклад не может быть выше (или ниже), чем указано в штатном расписании по занимаемой им должности.

К обязательным условиям для включения в трудовой договор относятся условия оплаты труда, в том числе размер тарифной ставки и оклада (должностного оклада) работника, размеры доплат, размеры надбавок и поощрительных выплат (ст. 57 Трудового кодекса РФ).

Иными словами, в трудовом договоре обязательно должен быть указан размер оклада (должностного оклада) работника (ст. 57 Трудового кодекса РФ).

Несоответствие размеров окладов в трудовом договоре и в штатном расписании, т. е. установление работнику оклада не в соответствии со штатным расписанием, может быть признано нарушением норм трудового законодательства РФ, за которое организация может быть привлечена к административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ.

Кроме того, установление работнику оклада выше, чем в штатном расписании, может привести к дискриминации в случае, если у другого сотрудника, работающего на этой же должности, оклад соответствует штатному расписанию.

Например, в штатном расписании организации содержится должность «мастер» с окладом 20 тыс. руб., по которой предусмотрено две штатные единицы.

Одна штатная единица занята Ивановым, которому установлен оклад согласно штатному расписанию 20 тыс. руб.

На другую штатную единицу принимается на работу Петров, которому устанавливается оклад выше, чем в штатном расписании, – 22 тыс. руб.

В этом случае имеет место быть дискриминация при установлении условий оплаты труда.

Обращаем ваше внимание, что при установлении условий оплаты труда запрещается какая бы то ни было дискриминация, т. к. (ст. 3, 22, 132 Трудового кодекса РФ, Письмо Роструда от 27.04.2011 № 1111-6-1 «Об установлении размеров окладов по одноименным должностям»):

- каждой одноименной трудовой функции (работе по должности в соответствии со штатным расписанием) соответствуют определенные трудовые обязанности, должностные обязанности;

- работодатель обязан обеспечивать работникам равную плату за труд равной ценности.

Иными словами, в рассматриваемом примере оклады у обоих работников, занимающих должность «мастер», должны быть одинаковыми и должны соответствовать штатному расписанию, т. е. и у Петрова, и у Иванова оклад должен быть 20 тыс. руб.

Может ли у подчиненных дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день быть больше, чем у директора

Вопрос. Может ли у подчиненных дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день быть больше, чем у директора?

Ответ. Да, у подчиненных дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный день может быть больше, чем у директора.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 119, 101 Трудового кодекса РФ):

- продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка;

- который не может быть менее 3 календарных дней.

Продолжительность дополнительного отпуска по должностям с ненормированным рабочим днем зависит от (п. 3 Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 11.12.2002 № 884):

- объема работы;

- степени напряженности труда;

- возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Трудовое законодательство РФ не содержит норм, устанавливающих зависимость продолжительности дополнительного оплачиваемого отпуска на ненормированный день у подчиненных от продолжительности дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный день у руководителей, и наоборот.

Таким образом, подчиненным может быть установлена большая продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска, чем руководителю (в том числе директору).