

# ПОМОЩНИК КАДРОВИКА

## № 7 ИЮЛЬ '18

специальное издание  
для пользователей  
системы «Кодекс»

Актуальная  
тема

» 1

Это важно!

» 2

Новости  
законодательства

» 3

Смотри  
в системе

» 3

Минтруд  
разъясняет

» 5

Опыт  
экспертов

» 6

Уважаемые читатели!

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



## ВЕРХОВНЫЙ СУД ДАЛ РАЗЪЯСНЕНИЯ О ТРУДЕ РАБОТНИКОВ ИП И СУБЪЕКТОВ МАЛОГО БИЗНЕСА

Пленум Верховного суда РФ дал разъяснения о применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей – физических лиц и у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям (Постановление Пленума Верховного суда РФ от 29.05.2018 № 15).

Пленум обращает особое внимание на то, что в целях надлежащей защиты прав и законных интересов работника при разрешении споров по заявлениям работников, работающих у работодателей – индивидуальных предпринимателей и субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям (далее – работодатели), судам следует устанавливать,

являются ли отношения между ними трудовыми, а не гражданско-правовыми (п. 17 Постановления Пленума Верховного суда РФ от 29.05.2018 № 15).

При этом суды должны не только исходить из наличия или отсутствия тех или иных актов (трудовых договоров, штатного расписания и т. п.), но и устанавливать, имелись ли в действительности признаки трудовых отношений и трудового договора, указанные в ст. 15, 56 Трудового кодекса РФ. Пленумом Верховного суда РФ также приводятся характерные признаки трудовых отношений, на которые должны обращать внимание суды при разрешении споров (п. 17 Постановления Пленума Верховного суда РФ от 29.05.2018 № 15).

(Продолжение на следующей странице)



(Окончание)

В частности, Пленум указывает на то, что наличие трудового правоотношения не ставится судом под сомнение до тех пор, пока не будет опровергнуто в ходе судебного разбирательства, и трудовой договор считается заключенным, если (п. 17, 21 Постановления Пленума Верховного суда РФ от 29.05.2018 № 15):

- работник приступил к работе и лично выполняет ее с ведома или по поручению работодателя или его представителя и в интересах работодателя, под его контролем и управлением;
- работник подчиняется действующим у работодателя правилам внутреннего трудового распорядка, графику работы (сменности);
- работодатель обеспечивает работнику условия труда;
- трудовая функция выполняется работником за плату;
- работник выполняет работу только по определенной специальности, квалификации или должности;
- работодатель признаёт такие права работника, как еженедельные выходные дни и ежегодный отпуск, а также предоставляет работнику дополнительные гарантии, установленные законодательством;
- и т. д.

Пленум Верховного суда РФ также напоминает, что работодатель вправе предусмотреть в трудовом договоре с работником дополнительные основания его прекращения (ст. 307 Трудового кодекса РФ), но при этом данные основания не должны носить дискриминационного характера (ст. 3 Трудового кодекса РФ, п. 29 Постановления Пленума Верховного суда РФ от 29.05.2018 № 15).

В частности, если при рассмотрении спора об увольнении работника судом будет установлено, что причина его увольнения основывается на дискриминационных мотивах (например, в качестве основания прекращения трудового договора указано «вступление в профсоюз», «наступление беременности», «достижение пенсионного возраста»), увольнение по данному основанию должно быть признано судом незаконным (ст. 2 Трудового кодекса РФ, п. 29 Постановления Пленума Верховного суда РФ от 29.05.2018 № 15).

Несмотря на то что Постановление Пленума Верховного суда РФ от 29.05.2018 № 15 рассчитано на применение прежде всего судами, работодатели (ИП и субъекты малого бизнеса) и их работники также вправе воспользоваться данными разъяснениями для защиты своих трудовых прав.

## ЭТО ВАЖНО!

### ВНЕСЕНЫ ИЗМЕНЕНИЯ В РЕЖИМ РАБОТЫ И ОТДЫХА ВОДИТЕЛЕЙ

#### Что произошло?

Приказом Минтранса России от 03.05.2018 № 170 внесены изменения в Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей, утвержденное Приказом Минтранса России от 20.08.2004 № 15 (далее – Положение).

В Положение включена новая норма, предусматривающая, что при суммированном учете рабочего времени суммарная продолжительность управления автомобилем не может превышать за неделю 56 часов (п. 17 Положения).

Однако за две недели подряд суммарная продолжительность управления автомобилем по-прежнему не может превышать 90 часов (п. 17 Положения). Уточнено, что неделей считается период времени с 00 часов 00 минут 00 секунд понедельника до 24 часов 00 минут 00 секунд воскресенья) (Приказ Минтранса России от 03.05.2018 № 170).

Таким образом, работодатель обязан вести строгий учет рабочего времени водителей, чтобы не превысить норму, предусмотренную Положением, а также требования Трудового кодекса РФ.

Кроме того, в соответствии с изменениями теперь на всех водителей возложена обязанность сделать специальный перерыв для отдыха не позже чем через первые четыре часа управления автомобилем (п. 19 Положения). Продолжительность специального перерыва для отдыха должна быть не менее 15 минут. В дальнейшем перерывы такой продолжительности предусматриваются не более чем через каждые 2 часа.

Ранее эта норма распространялась только на водителей, занятых на междугородных перевозках.

#### Почему это важно?

На работодателе лежит обязанность составить график работы (сменности) водителей таким образом, чтобы соблюдались требования Трудового кодекса РФ и Положения.

За нарушения норм трудового законодательства при установлении работнику режима рабочего времени работодателю может быть выдано предписание об устранении выявленных нарушений, а также на него может быть наложен штраф в размере до 50 тыс. руб. (ч. 1 ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях).

В свою очередь, нарушение лицом, управляющим транспортным средством для перевозки грузов и (или) пассажиров (т. е. водителем), установленного режима труда и отдыха влечет за собой наложение административного штрафа в размере от 1 тыс. до 3 тыс. руб. (ч. 2 ст. 11.23 Кодекса РФ об административных правонарушениях).

Приказ Минтранса России от 03.05.2018 № 170 вступил в силу 05.06.2018.

#### Как найти в системе?

Подробную информацию о режимах работы вы можете найти в справке «Рабочее время».

Об особенностях труда водителей см. справку «Водители служебных автомобилей».



**Планируется ужесточить наказание за невыплату зарплаты работникам**



В Государственную Думу внесен законопроект № 473887-7, в соответствии с которым планируется внести поправки в ч. 6 ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях (далее – КоАП).

Действующая редакция ч. 6 ст. 5.27 КоАП предусматривает, что невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, либо установление заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством, влечет:

– предупреждение

или

– административный штраф на юридических лиц в размере до 50 тыс. руб.

Авторами законопроекта предложено исключить предупреждение как меру административного наказания из ч. 6 ст. 5.27 КоАП.

По их мнению, предупреждение, в отличие от штрафа, не является достаточно эффективным способом воздействия на недобросовестных работодателей, задерживающих выплату зарплаты работникам, и, таким образом, влияет на сроки, в которые могут быть восстановлены права работников.

В случае если законопроект будет принят, на работодателей за совершение указанного правонарушения будет сразу накладываться штраф в размере, предусмотренном ч. 6 ст. 5.27 КоАП.

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

*Ознакомиться с полным текстом законопроекта можно на официальном сайте Системы обеспечения законодательной деятельности [HTTP://SOZD.PARLIAMENT.GOV.RU](http://sozd.parliament.gov.ru).*

**Предлагается ввести квотирование рабочих мест для молодых специалистов**

На рассмотрение в Государственную Думу внесен законопроект № 471874-7, предусматривающий внесение изменений в Трудовой кодекс РФ.

Проектом планируется дополнить Трудовой кодекс РФ новой ст. 272.1, которая будет регулировать особенности трудоустройства молодых специалистов в возрасте до 25 лет.

В соответствии с законопроектом работодателям с численностью работников, превышающей 250 человек, будет устанавливаться квота в размере 2%.

За счет данной квоты предполагается гарантировать трудоустройство молодых специалистов в возрасте до 25 лет после получения ими диплома о среднем профессиональном или высшем образовании по очной форме обучения.

При этом работа в данной организации в соответствии с полученной специальностью и квалификацией должна быть первой в трудовой деятельности данных молодых специалистов.

По мнению авторов законопроекта, государственное регулирование данного вопроса позволит решить проблему занятости среди молодежи.

Напомним, что в настоящее время в соответствии со ст. 70 Трудового кодекса РФ лицам, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающим на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня, не может быть установлено испытание при приеме на работу.

Также работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные меры социальной поддержки для молодых специалистов в локальных актах организации, в коллективном договоре (ст. 8 Трудового кодекса РФ).

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

*Ознакомиться с полным текстом законопроекта можно на официальном сайте Системы обеспечения законодательной деятельности [HTTP://SOZD.PARLIAMENT.GOV.RU/](http://sozd.parliament.gov.ru/).*

**СМОТРИ В СИСТЕМЕ**

**В СИСТЕМЕ РАЗМЕЩЕН ВИДЕОСЕМИНАР «СОВМЕСТИТЕЛЬСТВО: ПРОБЛЕМНЫЕ ВОПРОСЫ»**

В системе «Помощник кадровика: Эксперт» размещен видеосеминар «Совместительство: проблемные вопросы».

**Почему тема актуальна?**

Казалось бы, практика привлечения сотрудников к работе по совместительству широко распространена. И конечно, многие вопросы в труде совместителей урегулированы законодательством РФ.

Однако в законодательстве РФ всё еще встречаются ситуации, в которых остается больше вопросов, чем ответов на них. Например, как оформить совместителя в основные работники, или как оформить период отсутствия совместителя при командировке только по основной должности, возможно ли совместительство на 1 целую ставку и т. д.

*(Продолжение на следующей странице)*



(Окончание)



По этим и другим вопросам споры специалистов не утихают, и каждый работодатель сам решает, как ему поступить, разрешая сложившуюся ситуацию.

На вебинаре рассмотрены вопросы о возможности работы совместителя без обеда, о том, что делать, если отпуск совместителя длиннее отпуска по основной должности, может ли совместитель претендовать на дополнительный отпуск за вредные условия труда и т. д.

**Видеосеминар позволит вам:**

- принять правильное решение в спорном вопросе;
- не допустить ошибок при работе с совместителем, правильно оформить документы;

– избежать признания незаконными своих действий, нареканий и штрафов со стороны контролирующих органов в размере до 200 тыс. руб. (ст. 5.27, 19.5 КоАП РФ).

**Программа видеосеминара следующая:**

- оформление совместителя в основные работники;
- условия оплаты труда в трудовом договоре с совместителем;
- продолжительность работы совместителя в предпраздничный день;
- оформление отсутствия совместителя при командировке по основному месту работы;
- совместительство на полную ставку;
- работа по совместительству в период отдыха, отпуска, освобождения от работы и т. д. по основной должности;
- иные вопросы, касающиеся работы по совместительству.

В завершение лектор ответил на вопросы участников вебинара в рамках обсуждаемой темы.

*Еще больше записей видеосеминаров вы можете посмотреть в сервисе «Видеосеминары по кадрам» на главной странице продукта.*

**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 перевести пенсионера со срочного трудового договора на бессрочный или можно ли привлечь совместителя к работе на полную

ставку, если по основной работе он ушел в отпуск без сохранения заработной платы).

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 «Охотовед»

Приказ Минтруда России от 20.03.2018 № 164н

- Об утверждении профессионального стандарта «Аппаратчик в производстве металлических порошков»

Приказ Минтруда России от 05.05.2018 № 300н

- Об утверждении профессионального стандарта «Землеустроитель»

Приказ Минтруда России от 05.05.2018 № 301н

- Об утверждении профессионального стандарта «Горновой доменной печи»

Приказ Минтруда России от 26.03.2018 № 191н

- Об утверждении профессионального стандарта «Оператор поста управления стана горячей прокатки»

Приказ Минтруда России от 05.05.2018 № 299н

- О внесении изменений в Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей, утвержденное Приказом Министерства транспорта Российской Федерации от 20 августа 2004 г. № 15

Приказ Минтранса России от 03.05.2018 № 170

- О размерах надбавки к должностному окладу сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации за выполнение задач, непосредственно связанных с риском (повышенной опасностью) для жизни и здоро-

вья в мирное время, и утверждении Перечня должностей сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, при замещении которых устанавливается надбавка к должностному окладу за выполнение задач, непосредственно связанных с риском (повышенной опасностью) для жизни и здоровья в мирное время

Приказ МВД России от 21.05.2018 № 314

- Обзор актуальных вопросов от работников и работодателей за апрель 2018 года

Минтруд от 04.05.2018

- Обзор актуальных вопросов от работников и работодателей за март 2018 года

Минтруд от 04.05.2018

- Об отсутствии в ИПРА показанных и противопоставленных видов и условий труда

Письмо Минтруда России от 29.01.2018 № 2716/2018

- Федеральное отраслевое соглашение по внутреннему водному транспорту на 2018–2021 годы

Федеральное отраслевое соглашение от 16.03.2018

- Дополнительное соглашение о внесении изменений в Отраслевое тарифное соглашение в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2017–2019 годы

Отраслевое соглашение от 27.02.2018

- Отраслевое соглашение по организациям, подведомственным Министерству спорта Российской Федерации,

(Продолжение на следующей странице)



(Окончание)

между Министерством спорта Российской Федерации и общественной организацией «Общероссийский профессиональный союз работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации» на 2018–2020 годы

Отраслевое соглашение от 06.03.2018

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

Приказ Минкультуры России от 27.04.2018 № 602

- О разъяснениях по устранению избыточной отчетности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей

Письмо Минобрнауки России от 11.04.2018 № ИП-234/09/189

- Об утверждении перечня морских портов, в которых осуществляется выдача дипломов и квалификационных свидетельств членам экипажей судов

Приказ Минтранса России от 04.05.2018 № 181

- О реализации Постановления Конституционного суда Российской Федерации от 07.12.2017 № 38-П по делу о проверке конституционности отдельных положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133\_1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан В. С. Григорьевой, О. Л. Дейдей, Н. А. Капуриной и И. Я. Кураш

Постановление Исполкома ФНПР от 21.02.2018 № 1-5

- Об установлении оклада менее МРОТ для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

Письмо Минтруда России от 20.12.2016 № 14-1/ООГ-11149

## МИНТРУД РАЗЪЯСНЯЕТ

### С 1 ИЮЛЯ 2018 ГОДА ПРИМЕНЯЕТСЯ НОВЫЙ ГОСТ ПО ДЕЛОПРОИЗВОДСТВУ



С 1 июля 2018 года вместо ГОСТ Р 6.30-2003 при работе с документами нужно применять новый ГОСТ Р 7.0.97-2016 «Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу (СИБИД). Организационно-распорядительная документация. Требования к оформлению документов».

Вступление в силу нового ГОСТ актуально для всех работников, которые занимаются подготовкой и оформлением документов, в частности, для специалистов кадровых служб, руководителей структурных подразделений, секретарей, делопроизводителей и т. д. Документы, составленные с соблюдением требований нового национального стандарта, помогут избежать многих неприятностей в работе и при приходе проверки.

Рассмотрим некоторые отличия нового ГОСТ Р 7.0.97-2016 от предыдущего ГОСТ Р 6.30-2003. В частности, изменения произошли в особенностях заверения копии документа. В соответствии с новым ГОСТ Р 7.0.97-2016 порядок заверения копии документа также распространяется на порядок заверения выписки из документа. Напомним, что выписка из документа – это точная копия части текста подлинного документа, заверенная в установлен-

ном порядке (ГОСТ Р 7.0.8-2013, Рекомендации Росархива от 31.12.2003). Прежним ГОСТ Р 6.30-2003 порядок заверения выписки из документа не регулировался.

Основные требования к отметке о заверении копии практически не изменились. Отметка о заверении копии проставляется под реквизитом «подпись» и включает: слово «Верно»; наименование должности лица, заверившего копию; его собственноручную подпись; расшифровку подписи (инициалы, фамилию); дату заверения копии.

Аналогичным образом оформляется отметка о заверении выписки из документа.

Например, отметка о заверении копии документа (выписки из документа) в соответствии с ГОСТ Р 7.0.97-2016 будет выглядеть следующим образом:

**Верно**

**Инспектор службы кадров Подпись И. О. Фамилия**

**Дата**

Нововведением ГОСТ Р 7.0.97-2016 является следующее требование: если копия выдается для представления в другую организацию, отметка о заверении копии дополняется надписью о месте хранения документа, с которого была изготовлена копия («Подлинник документа находится в (наименование организации) в деле № ... за ... год») и заверяется печатью организации.

Кроме того, теперь для проставления отметки о заверении копии может использоваться штамп.

Подробную информацию о других изменениях в делопроизводстве вы можете найти в главе «Кадровое делопроизводство» раздела «Организация кадровой службы». В помощь всем специалистам, осуществляющим работу с документами, справочная информация в данной главе была переработана в соответствии с новым ГОСТом. Информация, содержащаяся в справках данной главы, поможет оформлять документы и вести делопроизводство по новым стандартам делопроизводства.

(Продолжение на следующей странице)

**Пример оформления копии трудовой книжки в соответствии с требованиями нового ГОСТ:**

Сведения о работе				копия	
№ записи	Дата			Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись
	число	месяц	год		
1	2			3	4
				<i>Общество с ограниченной ответственностью "Дар" (ООО "Дар")</i>	
10	18	04	2009	<i>Принят на должность бухгалтера</i>	<i>Приказ от 18.04.2009 № 86</i>
11	02	07	2015	<i>Переведен на должность кассира</i>	<i>Приказ от 02.07.2015 № 25</i>

*Верно*  
*Специалист по кадрам*  
*04.07.2018*

*Иванов*

*И.И. Иванов*

*Подлинник документа находится в Обществе с ограниченной ответственностью "Дар"*

Печать организации



**ОПЫТ ЭКСПЕРТОВ**

**Режим рабочего времени трудовых бригад школьников в период летних каникул**



**Вопрос.** Организация (школа) на период летних каникул создает трудовые бригады школьников. Школьники принимаются сроком на 1 месяц рабочими по благоустройству территории. Возраст – от 14 до 16 лет.

Какое максимальное рабочее время в день мы имеем право им установить (летние каникулы, занятий нет)? Какова продолжительность рабочей недели?

**Ответ.** В период летних каникул максимальная продолжительность ежедневной работы для работников в возрасте:

- от 14 до 15 лет составляет 4 часа;
- от 15 до 16 лет составляет 5 часов.

При этом продолжительность рабочего времени в неделю для работников в возрасте от 14 до 16 лет должна быть не более 24 часов в неделю.

**Обоснование.** Несовершеннолетним работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92, 94 Трудового кодекса РФ).

Продолжительность рабочего времени работников, не достигших 18 лет, зависит:

- от возраста несовершеннолетнего работника;
- от того, совмещает несовершеннолетний работник работу с обучением в течение учебного года или нет.

В описываемой вами ситуации возраст несовершеннолетних работников – от 14 до 16 лет, и работать они будут в период летних каникул.

В вашем случае (в период летних каникул) продолжительность рабочего времени для работников в возрасте от 14 до 16 лет должна быть не более 24 часов в неделю (ст. 92 Трудового кодекса РФ).

При этом продолжительность ежедневной работы в вашем случае (в период летних каникул) для работников в возрасте (ст. 92 Трудового кодекса РФ):

- от 14 до 15 лет не может превышать 4 часов;
- от 15 до 16 лет не может превышать 5 часов.

**Может ли работодатель самостоятельно присвоить работнику разряд**

**Вопрос.** Работник принят на работу слесарем-электриком по ремонту электрооборудования 2-го разряда (на основании документа об образовании с присвоенным 2-м разрядом).

До поступления на работу в наше учреждение он работал по специальности неофициально, записей в трудовой книжке о периодах работы в других организациях по специальности нет, соответственно, официально другой повышенный тарификационный разряд не устанавливался.

(Продолжение на следующей странице)



*(Окончание)*

Фактически обладает достаточным практическим опытом и знаниями и выполняет работы наравне с другими работниками, имеющими 7-й, 8-й разряд.

Планируем провести аттестацию работника с целью присвоения повышенного разряда и, соответственно, увеличения заработной платы. В соответствии с профстандартом «Слесарь-электрик» трудовые функции по 2-му и 3-му разряду идентичны и относятся к одному 3-му квалификационному уровню, по 4-му и 5-му разряду также к одному 4-му квалификационному уровню.

При этом к слесарю-электрику по ремонту электрооборудования 4-го, 5-го разряда предъявляются требования к опыту практической работы не менее шести месяцев работы слесарем-электриком по ремонту электрооборудования 3-го разряда.

Возможно ли присвоение работнику разряда, не следующего за 2-м (то есть 3-го), а, предположим, 4-го или 5-го, учитывая его умения, знания и опыт практической работы по 2-му разряду 1 год (стаж работы в учреждении)?

**Ответ.** Нет, в описываемой вами ситуации вы не можете присвоить слесарю-электрику по ремонту электрооборудования 2-го разряда 4-й или 5-й разряд, если ваша организация не осуществляет образовательную деятельность, независимо от того, что фактически работник обладает знаниями и умениями для выполнения работ по 4-му или 5-му разряду.

Да, в описываемой вами ситуации вы можете присвоить слесарю-электрику по ремонту электрооборудования 2-го разряда 4-й или 5-й разряд при одновременном соблюдении следующих условий:

- если ваша организация осуществляет образовательную деятельность на основании лицензии;
- если работник сдает квалификационный экзамен по итогам освоения программы повышения квалификации.

**Обоснование.** Трудовое законодательство РФ не предусматривает, что разряды работнику должны присваиваться последовательно, т. е. необязательно, чтобы после 2-го разряда присваивался только 3-й разряд.

Таким образом, трудовое законодательство РФ не запрещает присвоить слесарю-электрику по ремонту электрооборудования 2-го разряда сразу 4-й или 5-й разряд (минуя при этом 3-й разряд). Однако для получения 4-го или 5-го разряда слесарю-электрику 2-го разряда необходимо пройти профессиональное обучение по

программам повышения квалификации рабочих (ч. 1, 4 ст. 73 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ)).

Профессиональное обучение завершается итоговой аттестацией в форме квалификационного экзамена (ч. 1 ст. 74 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ).

Квалификационный экзамен проводится организацией, осуществляющей образовательную деятельность, для:

- определения соответствия полученных знаний, умений и навыков программе профессионального обучения;
- установления лицу, прошедшему профессиональное обучение, квалификационного разряда по соответствующей профессии (ч. 2 ст. 74 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ).

Образовательную деятельность осуществляют как образовательные организации, так и организации, осуществляющие обучение (п. 17–19 ст. 2 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ).

Под организацией, осуществляющей обучение, понимается юридическое лицо, осуществляющее на основании лицензии наряду с основной деятельностью образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности (п. 17–19 ст. 2 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ).

Иными словами, вы можете провести квалификационный экзамен в целях присвоения 4-го или 5-го разряда слесарю-электрику 2-го разряда только при условии, что ваша организация в качестве дополнительного вида деятельности осуществляет образовательную деятельность на основании лицензии.

Если ваша организация не осуществляет образовательную деятельность на основании лицензии, то вы не вправе присваивать работникам квалификационные разряды (п. 17–19 ст. 2 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ).

Таким образом, если ваша организация не осуществляет образовательную деятельность, то вы не вправе присвоить слесарю-электрику 2-го разряда 4-й или 5-й разряд, независимо от того что он обладает знаниями и умениями, а также опытом практической работы для выполнения работ, соответствующих 4-му или 5-му разряду.

