

ПОМОЩНИК КАДРОВИКА

№ 6 ИЮНЬ '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

» 7

Уважаемые читатели!

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



МИНТРУДОМ ПРЕДЛОЖЕН НОВЫЙ ПОРЯДОК ВЕДЕНИЯ И ХРАНЕНИЯ ТРУДОВЫХ КНИЖЕК



Министерством труда и социальной защиты РФ опубликован проект обновленного порядка ведения и хранения трудовых книжек. Планируется, что проект заменит действующие на настоящий момент Правила ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденные Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 г. № 225. Проектом предусматриваются следующие нововведения в порядке ведения и хранения трудовых книжек:

- отмена обязанности работодателя знакомить работника под роспись в личной карточке с каждой вносимой в трудовую книжку записью;

- отмена обязанности работодателя скреплять сургучной печатью или опломбировать приходно-расходную книгу по учету бланков трудовой книжки и вкладыша в нее и книгу учета движения трудовых книжек и вкладышей в них;

- предоставление работодателю возможности при увольнении работников заверять записи в трудовой книжке не только печатью работодателя, но и печатью кадровой службы (при наличии печати).

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



МИНТРУД ПРЕДЛАГАЕТ РАЗРЕШИТЬ ОТЗЫВАТЬ ИЗ ОТПУСКА РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ ВО ВРЕДНЫХ И ОПАСНЫХ УСЛОВИЯХ ТРУДА

Что произошло?

Министерством труда и социальной защиты РФ на рассмотрение внесен законопроект, предусматривающий внесение изменений в ст. 125 Трудового кодекса РФ.

Почему это важно?

В настоящее время ст. 125 Трудового кодекса РФ установлен запрет на отзыв из отпуска работника, занятого на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Данная норма не позволяет работодателю отозвать такого работника из отпуска даже в случае возникновения возможного нарушения нормального режима работы организации, связанного с отсутствием данного работника во время отпуска.

По мнению Минтруда, в такой ситуации работодатели могут понести экономические и финансовые потери из-за нарушения нормального режима работы организации.

В целях снижения издержек работодателей Минтруд предложил предоставить работодателю возможность отозвать из отпуска работника, занятого во вредных и (или) опасных условиях труда:

- с согласия работника;
- только в исключительных случаях, когда нахождение работника в отпуске может неблагоприятно отразиться на ходе работы организации и (или) его структурного подразделения;
- с последующим предоставлением работнику неиспользованных дней отпуска в удобное для него время в течение текущего рабочего года. Обратите внимание, что законопроект не подлежит применению и носит информационный характер. Подробную информацию о внедрении профстандартов в организации и об их применении можно найти в справке "Применение профессиональных стандартов в трудовых отношениях", а также в Гиде. Профстандарты в работе кадровой службы.

Как найти в системе?

Подробная информация о работе во вредных и (или) опасных условиях труда содержится в справке "Работа с вредными или опасными условиями труда".

О том, как оформить отзыв работника из отпуска, см. в справке "Предоставление отпуска".

НОВОСТИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Предлагается разрешить индивидуальным предпринимателям заключать ученические договоры

На втором чтении в Государственной Думе РФ находится законопроект, которым предлагается наделить работодателей - индивидуальных предпринимателей (далее - ИП) правом заключать ученический договор со своим работником или с лицом, ищущим работу.

Редакция ст. 198 Трудового кодекса РФ, действующая в настоящее время, предусматривает, что заключать ученические договоры могут только работодатели - юридические лица.

Как указывают авторы законопроекта, индивидуальные предприниматели так же, как и юридические лица, испытывают потребность в квалифицированных кадрах, и соответственно, в профессиональном обучении или переобучении работников.

Предоставление ИП права заключения ученических договоров, по мнению авторов законопроекта, расширит возможности по приему на работу сотрудников, не имеющих опыта.

Ознакомиться с полным текстом законопроекта можно на официальном сайте Системы обеспечения законодательной деятельности <http://sozd.parlament.gov.ru/> по N 763146-6.

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

Минтруд проводит эксперимент по переводу кадрового документооборота в электронную форму

Министерством труда и социальной защиты РФ проводится эксперимент по переводу в электронную форму документов и сведений о работнике по вопросам трудовых отношений (далее - эксперимент).

Об этом сообщается в Приказе Минтруда России от 26.03.2018 г. N 194.

Необходимость ведения кадрового учета в электронной форме обсуждается уже довольно давно. В качестве положительных моментов электронного документооборота можно отметить, прежде всего, удобство работы с электронными кадровыми документами (навигация и поиск информации о работниках), защищенность данных от утери и несанкционированного доступа, улучшенное взаимодействие с госорганами (Пенсионный фонд, ФСС, трудовые инспекции и т.д.), а также экономию времени и средств работодателей и сотрудников кадровых служб.

Для того, чтобы оценить возможность ведения работодателем кадровых документов в электронном виде, а также целесообразность и возможные риски данного нововведения, Минтрудом в период с 23 марта 2018 г. по 1 октября 2018 г. проводится эксперимент.

В эксперименте принимают участие такие организации, как ОАО "РЖД", АО "Газпромбанк", ПАО "АВТОВАЗ", ПАО "Ростелеком", ООО "Яндекс" и др. Каждая из организаций-участников в период эксперимента осуществляет определенные виды работ с кадровыми документами в электронном виде:

- оформление отпусков и служебных командировок;
- ознакомление работников с локальными нормативными актами;
- заключение трудовых договоров;
- предоставление документов при проведении проверок трудовой инспекцией;
- ведение учета рабочего времени, фактически отработанного каждым работником;
- получение согласия работника на привлечение к сверхурочной работе и работе в выходные и нерабочие праздничные дни; - иные виды работ с кадровыми документами. Обратите внимание, что в ходе эксперимента не будут проводиться работы с электронными трудовыми книжками.

(Продолжение на следующей странице)



(Окончание)

При этом перед каждой организацией - участником эксперимента Минтрудом поставлены следующие задачи:

- выявление проблем и рисков от ведения кадрового документооборота в электронном виде;
- подготовка предложений по оптимизации документов, обязательных для ведения работодателем в сфере трудовых отношений;
- подготовка предложений по внесению изменений в законодательство РФ по предоставлению возможности ведения кадрового документооборота в электронном виде.

Обратите внимание, что эксперимент распространяется только на организации, перечисленные в Приказе Минтруда России от 26.03.2018 г. N 194, и соответственно, другие работодатели не обязаны применять у себя электронный кадровый документооборот.

Установлен прожиточный минимум за IV квартал 2017 г.

Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 13.04.2018 г. N 232н установлена величина прожиточного минимума за IV квартал 2017 года.

За IV квартал 2017 г. прожиточный минимум на душу населения составил:

- в целом по РФ - 9786 руб.;
- для трудоспособного населения - 10573 руб.;
- для пенсионеров - 8078 руб.;
- для детей - 9603 руб.

Напомним, что в III квартале 2017 г. прожиточный минимум составлял 10328 руб., 11160 руб., 8496 руб. и 10181 руб. соответственно (Постановление Правительства РФ от 08.12.2017 г. N 1490).

Таким образом, по сравнению с III кварталом 2017 г. величина прожиточного минимума снизилась.

Прожиточный минимум применяется для оценки уровня жизни населения РФ при разработке и реализации социальной политики и федеральных социальных программ, для обоснования минимального размера оплаты труда, а также для определения устанавливаемых на федеральном уровне размеров пособий и других социальных выплат (ст. 2 Федерального закона от 24.10.1997 г. N 134-ФЗ "О прожиточном минимуме в Российской Федерации").

СМОТРИ В СИСТЕМЕ

27 ИЮНЯ 2018 ГОДА СОСТОИТСЯ ВЕБИНАР ДЛЯ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО КАДРАМ

Тема вебинара – «Перевод» работников с 5-дневной рабочей недели на сменный режим работы.

Вебинар состоится 27 июня 2018 года в 09:30 (Мск).

Ведущий вебинара – Ведущий эксперт в сфере трудового законодательства проекта "Помощник Кадровика: Эксперт" Майорова Кристина Алексеевна.

На практике нередко возникают ситуации, когда работодателю необходимо изменить режим работы сотрудника с 5-дневной рабочей недели на сменный.

Изменение режима рабочего времени может носить временный характер, например, когда нужно заменить сотрудника со сменным режимом работы на период отпуска по уходу за ребенком, длительного "больничного" и т.д. другим сотрудником, работающим по 5-дневке.

При изменении условий производства, например, в связи с установкой нового оборудования, работающего в круглосуточном режиме, или с увеличением рынка сбыта выпускаемой продукции, у работодателя может возникнуть необходимость постоянного "перевода" сотрудников с 5-дневной рабочей недели на сменный режим работы.

По общему правилу, режим рабочего времени указывается в правилах внутреннего трудового распорядка организации, коллективном договоре.

Однако для работников, режим работы которых отличается от общих правил, режим рабочего времени устанавливается трудовым договором.

К сожалению, не все работодатели знают, что если режим 5-дневной рабочей недели установлен правилами внутреннего трудового распорядка, то "перевод" сотрудников на сменный режим работы возможен:

- либо по соглашению сторон;
- либо в одностороннем порядке по инициативе работодателя, но с соблюдением ст. 74 Трудового кодекса РФ.

Некоторые работодатели полагают, что достаточно просто ознакомить работника с новой редакцией правил

внутреннего трудового распорядка и затем "перевести" его с 5-дневной рабочей недели на сменный режим, но не учитывают, что если работник не согласен на изменение режима рабочего времени, то такой "перевод" будет являться нарушением прав работника.

Четкое соблюдение процедуры изменения режима рабочего времени с 5-дневной рабочей недели, установленного как правилами внутреннего трудового распорядка, так и трудовым договором, на сменный режим позволит работодателю избежать нареканий со стороны трудовой инспекции.

На вебинаре Вы узнаете, как правильно оформить изменение режима рабочего времени с 5-дневной рабочей недели на сменный режим.

Также на вебинаре будут даны ответы на многие вопросы, связанные с таким изменением.

Вебинар поможет Вам:

- разобраться, в каких случаях режим работы с 5-дневной рабочей недели может быть изменен на сменный;
- разобраться в алгоритмах изменения режима рабочего времени с 5-дневной рабочей недели на сменный;
- понять, нужно ли предупреждать работников об изменении режима работы с 5-дневной рабочей недели на сменный;
- понять, как действовать, если сотрудник, которому установлен режим 5-дневной рабочей недели, не согласен на "перевод" в сменный режим;
- избежать нареканий и штрафов со стороны контролирующих органов в размере до 200 000 руб. (ст. 5.27, ст. 19.5 КоАП РФ).

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

(Продолжение на следующей странице)

(Окончание)

Программа вебинара:

- установление режима рабочего времени (документы, основные понятия);
- причины изменения режима работы с 5-дневной рабочей недели на сменный режим;
- алгоритмы изменения режима рабочего времени с 5-дневной рабочей недели на сменный (если режим работы прописан в трудовом договоре, в правилах внутренне-го трудового распорядка);
- ответственность работодателя за неправильное оформление изменения режима рабочего времени;
- часто допускаемые ошибки работодателей при изменении режима рабочего времени с 5-дневной рабочей недели на сменный;
- иные вопросы, связанные с изменением режима рабочего времени с 5-дневной рабочей недели на сменный.



Как принять участие:

1. Перейти по ссылке
[ROOM.ETUTORIUM.COM/REGISTERT/4/03639EC6580B3F3C5FC10778580B3F3C5FC1FD8B](https://room.etutorium.com/registert/4/03639EC6580B3F3C5FC10778580B3F3C5FC1FD8B)
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 отказать в приеме на работу кандидату с просроченным паспортом или как продлить отпуск по беременности и родам в связи с осложненными родами)

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-кардиолог"
Приказ Минтруда России от 14.03.2018 N 140н
- Об утверждении профессионального стандарта "Врач-нейрохирург"
Приказ Минтруда России от 14.03.2018 N 141н
- Об утверждении профессионального стандарта "Печевой по переработке титаносодержащих и редкоземельных материалов"
Приказ Минтруда России от 05.04.2018 N 206н
- Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по производству специальных сталей, сплавов на вакуумных печах и электрошлаковых установках"
Приказ Минтруда России от 05.04.2018 N 207н
- Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по анализу и совершенствованию технологии в трубном производстве"
Приказ Минтруда России от 05.04.2018 N 209н
- Об утверждении профессионального стандарта "Ста-левар-плавильщик вакуумных печей, электрошлаковых установок специальных сталей, сплавов черных и цветных металлов"
Приказ Минтруда России от 05.04.2018 N 210н
- Об утверждении профессионального стандарта "Монтажник канатных дорог"
Приказ Минтруда России от 20.03.2018 N 167н
- Об утверждении профессионального стандарта "Монтажник грузоподъемных кранов"
Приказ Минтруда России от 17.04.2018 N 251н
- Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по работе с инвестиционными проектами"
Приказ Минтруда России от 16.04.2018 N 239н
- Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по автоматизации электромонтажных работ в ракетно-космической промышленности"
Приказ Минтруда России от 17.04.2018 N 244н
- Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по транспортному обслуживанию грузовых перевозок на железнодорожном транспорте"
Приказ Минтруда России от 16.04.2018 N 237н
- Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по процессному управлению"
Приказ Минтруда России от 17.04.2018 N 248н
- Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по эксплуатации и ремонту сетей водоснабжения и водоотведения"
Приказ Минтруда России от 17.04.2018 N 249н
- Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по сборке датчиковой аппаратуры в ракетно-космической промышленности"
Приказ Минтруда России от 17.04.2018 N 245н
- Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по обеспечению металлургического производства электроэнергией"
Приказ Минтруда России от 17.04.2018 N 242н
- Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по формированию электронного архива"
Приказ Минтруда России от 19.04.2018 N 266н

(Продолжение на следующей странице)

(Окончание)

- Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по организации капитального ремонта многоквартирного дома"

Приказ Минтруда России от 17.04.2018 N 250н

- Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по наземным испытаниям авиационной техники"

Приказ Минтруда России от 17.04.2018 N 243н

- Об утверждении профессионального стандарта "Лесной пожарный"

Приказ Минтруда России от 17.04.2018 N 246н

- Об утверждении профессионального стандарта "Мастер по дезактивации"

Приказ Минтруда России от 16.04.2018 N 238н

- Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по проектированию и конструированию космических аппаратов и систем"

Приказ Минтруда России от 23.04.2018 N 278н

- Отраслевое соглашение по агропромышленному комплексу Российской Федерации на 2018-2020 годы

Отраслевое соглашение от 06.03.2018

- Об утверждении перечней должностей, замещаемых лицами рядового состава, младшего, среднего и старшего начальствующего состава в уголовно-исполнительной системе, и соответствующих этим должностям специальных званий

Приказ Минюста России от 17.04.2018 N 70

- Обзор типичных ошибок, допускаемых при заполнении справок о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера

Минфин от 09.04.2018

- Обзор проблемных вопросов, возникающих при представлении, анализе и проверке достоверности сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера

Минтруд от 30.03.2018

- О внесении изменения в подпункт "б" пункта 10 Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

Постановление Правительства РФ от 30.04.2018 N 530

- Об утверждении Положения о дипломировании членов экипажей судов внутреннего водного транспорта

Приказ Минтранса России от 12.03.2018 N 87



МИНТРУД ДАЕТ РАЗЪЯСНЕНИЯ

ПИСЬМО МИНИСТЕРСТВА ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РФ

ОТ 05.03.2018 Г. N 14-2/В-150

"О ПОРЯДКЕ ПРОВЕДЕНИЯ СОКРАЩЕНИЯ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА РАБОТНИКОВ"

Вправе ли работник до увольнения по сокращению штата требовать предоставления выходных дней по уходу за ребенком-инвалидом, если часть дней приходится на период до сокращения, а часть - на период после?

Переносится ли в таком случае дата увольнения?

Право определять численность и штат работников организации принадлежит работодателю.

В соответствии с п. 2 части первой ст. 81 Трудового кодекса РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае сокращения численности или штата работников организации.

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников должны соблюдаться гарантии, предусмотренные ст. 81, 82, 179, 180 и 373 Трудового кодекса РФ. Порядок проведения мероприятий по сокращению численности или штата предусматривает предупреждение работника о предстоящем сокращении персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Кроме того, работнику должна быть предложена другая работа в порядке, предусмотренном ч. 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ. В силу ст. 262 Трудового кодекса РФ одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

В настоящее время порядок предоставления дополнительных выходных дней регламентирован Постановлением Правительства РФ от 13.10.2014 г. N 1048 "О порядке предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами" (далее - Постановление). В Постановлении предусмотрено, что четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляются в календарном месяце одному из работающих родителей по его заявлению и оформляются приказом (распоряжением) руководителя организации на основании справки органов социальной защиты населения об инвалидности ребенка.



(Продолжение на следующей странице)



(Окончание)

Работающий родитель представляет также справку с места работы другого родителя о том, что на момент обращения дополнительные оплачиваемые выходные дни в этом календарном месяце им не использованы или использованы частично.

Периодичность подачи заявления (ежемесячно, один раз в квартал, один раз в год, по мере обращения или др.) определяется родителем (опекуном, попечителем) по согласованию с работодателем в зависимости от необходимости использования дополнительных оплачиваемых выходных дней.

Таким образом, указанные выходные дни предоставляются родителю в те дни и в том порядке, в котором они указаны в заявлении.

В случае, если в двухмесячный период с момента предупреждения об увольнении в связи с сокращением численности и штата организации работник, имеющий ребенка-инвалида, обратился к работодателю с заявлением о предоставлении дополнительных выходных дней для ухода за ребенком-инвалидом, частично приходящихся на период после предполагаемой даты сокращения, считаем, что работодателю следует предоставить выходные дни в даты, указанные в заявлении работника. При этом дата увольнения переносится.

Кроме того, следует учитывать, что кандидатуры работников, подлежащих высвобождению при проведении мероприятий по сокращению численности или штата, определяются работодателем.

Каждая кандидатура рассматривается отдельно с учетом тех прав, гарантий и преимуществ работников, которые установлены для случая сокращения численности или штата Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами или коллективным договором.

В частности, ст. 261 Трудового кодекса РФ установлены гарантии для беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов - до 18 лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери, при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

Статьей 261 Трудового кодекса РФ предусматривается запрет на расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида до восемнадцати лет или малолетнего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, - по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п. 1, 5-8, 10 или 11 части первой ст. 81 или п. 2 ст. 336 Трудового кодекса РФ). Таким образом, действие части четвертой ст. 261 Трудового кодекса РФ распространяется на работника - законного представителя ребенка, являющегося единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и

более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

Учитывая изложенное, полагаем, что работодатель при проведении мероприятий по сокращению численности или штата изначально не должен рассматривать в качестве кандидатов на высвобождение такую категорию работников, как родителей (иных законных представителей ребенка), являющихся единственными кормильцами ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, поскольку они все равно не могут быть уволены по соответствующему основанию.

Итак, Министерство труда и социальной защиты РФ в своем Письме от 05.03.2018 г. № 14-2/В-150 указывает на то, что:

- работник, являющийся родителем ребенка-инвалида, вправе использовать дополнительные выходные дни по уходу за ребенком-инвалидом, если они частично приходятся на период после предполагаемой даты сокращения;
- работодатель обязан предоставить эти дни отдыха работнику, перенеся при этом дату увольнения по сокращению.

Рассмотрим на примере. Работник, являющийся родителем ребенка-инвалида, уведомлен не менее чем за два месяца о предстоящем сокращении должности 20.06.2018 г.

В соответствии с заявлением работника в июне 2018 г. работодатель обязан предоставить ему четыре дополнительных выходных дня по уходу за ребенком-инвалидом в следующие даты: 18.06.2018 г., 19.06.2018 г., 20.06.2018 г., 21.06.2018 г.

Таким образом, до дня увольнения по сокращению работник сможет использовать только два дополнительных дня отдыха (18.06.2018 г. и 19.06.2018 г.) вместо четырех.

По мнению Минтруда, работодателю следует предоставить работнику неиспользованные дополнительные выходные дни в даты, указанные в заявлении работника (т.е. 20.06.2018 г. и 21.06.2018 г.), т.к. возможность замены этих дней отдыха денежной компенсацией законодательством не предусмотрена.

При этом дата увольнения по сокращению для этого работника переносится на 22.06.2018 г.

Как же оформить перенос даты увольнения?

Если приказ об увольнении в связи с сокращением уже был оформлен ранее, то работодателю необходимо издать новый приказ об увольнении.

Соответственно, если приказ об увольнении еще не был издан, то работодателю необходимо его оформить. В приказе указывается, что датой увольнения работника по сокращению будет следующий рабочий день после дополнительных дней отдыха, т.е. 22.06.2018 г.

При этом если работодатель не может обеспечить сотрудника работой 22.06.2018 г. (например, если должность на 22.06.2018 г. уже исключена из штатного расписания), то работодатель должен объявить сотруднику в этот день простой в работе и оплатить его по нормам ст. 157 Трудового кодекса РФ.

При этом дата увольнения по сокращению для этого работника переносится на 22.06.2018 г.

Как же оформить перенос даты увольнения?

Если приказ об увольнении в связи с сокращением уже был оформлен ранее, то работодателю необходимо издать новый приказ об увольнении.

(Продолжение на следующей странице)

(Окончание)

Соответственно, если приказ об увольнении еще не был издан, то работодателю необходимо его оформить. В приказе указывается, что датой увольнения работника по сокращению будет следующий рабочий день после дополнительных дней отдыха, т.е. 22.06.2018 г. При этом если работодатель не может обеспечить сотрудника работой 22.06.2018 г. (например, если должность на 22.06.2018 г. уже исключена из штатного расписания), то работодатель должен объявить сотруднику в этот день простой в работе и оплатить его по нормам ст. 157 Трудового кодекса РФ.

Обратите внимание, что поступить вышеописанным образом работодатель может только в случае, если работник, чья должность подлежит сокращению, не является

единственным родителем (иным законным представителем) ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет.

Если работник является единственным кормильцем несовершеннолетнего ребенка-инвалида, то работодатель изначально не вправе сокращать должность, которую занимает такой работник (ст. 261 Трудового кодекса РФ).

На это же указывает и Минтруд в своем Письме от 05.03.2018 г. N 14-2/В-150. По мнению Минтруда, работодателю следует предоставить работнику неиспользованные дополнительные выходные дни в даты, указанные в заявлении работника (т.е. 20.06.2018 г. и 21.06.2018 г.), т.к. возможность замены этих дней отдыха денежной компенсацией законодательством не предусмотрена.

ОПЫТ ЭКСПЕРТОВ

Не оформлен трудовой договор в письменном виде.

Что делать?

Вопрос. Имеются работники с 80-90-х годов, на тот момент с ними не был заключен трудовой договор. Сейчас он нужен, как быть?

Ответ. В описываемой ситуации необходимо оформить трудовые договоры с работниками, принятыми на работу в 80-90-х годах, в письменной форме, в двух экземплярах. В трудовом договоре необходимо указать все обязательные сведения и условия, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса РФ, в том числе:

- в графе "дата заключения трудового договора" необходимо указать ту фактическую дату, когда трудовой договор оформляется в письменной форме (т.е. текущую дату, например, 10.05.2018);

- в графе "дата начала работы" необходимо указать конкретную дату, когда сотрудник приступил к работе (например, 15.07.1985 и т.д.).

Обоснование. Согласно ранее действующему Кодексу законов о труде (ст. 18 Кодекса законов о труде), который утратил силу с 01.02.2002 года, трудовой договор (контракт) обязательно должен был заключаться в письменной форме, начиная с 01.12.1973 года. Если работодатель фактически допустил сотрудника к работе, не оформив трудовой договор в письменной форме, то работодатель должен исправить допущенное нарушение, т.е. оформить трудовой договор в письменной форме. Ранее действующий Кодекс законов о труде не устанавливал для работодателя срок в течение, которого работодатель был обязан оформить трудовой договор в письменной форме.

Однако данное обстоятельство не снимало с работодателя обязанности оформить трудовой договор в письменной форме. При этом с введением в действие Трудового кодекса РФ Федеральным законом от 30.12.2001 N 197-ФЗ (с 01.02.2002 года) и на сегодняшний день законодатель обязывает работодателя оформить трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 Трудового кодекса РФ). Однако если работодатель нарушил сроки оформления трудового договора в письменной форме, то это обстоятельство не снимает с работодателя обязанности оформить трудовой договор в письменной форме.

Оформление в письменной форме трудового договора при фактическом допуске работника к работе является обязанностью работодателя.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (ст. 67 Трудового кодекса РФ). Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

В трудовом договоре указываются все обязательные сведения и условия, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса РФ, в том числе:

- дата заключения трудового договора (фактическая дата, когда стороны оформили и подписали в письменном виде трудовой договор);

- дата начала работы (дата, когда работник фактически начал выполнять трудовые обязанности, когда работник фактически приступил к работе).

Данные даты могут быть разными.

В описываемой ситуации работодатель в тексте трудового договора должен указать все обязательные сведения и условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса РФ. При этом в графе "дата заключения трудового договора" необходимо указать ту фактическую дату, когда трудовой договор оформляется в письменной форме, например, если трудовой договор заключается 10.05.2018, то в графе "дата заключения трудового договора" указывается именно эта дата. В графе трудового договора "дата начала работы" необходимо указать ту фактическую дату, когда работник фактически приступил к работе, которая указана в приказе о приеме на работу или явствует из иных документов организации (например, из личной карточки и т.д.). Дата заключения трудового договора и дата начала работы в данном случае будут разные.



(Продолжение на следующей странице)

(Окончание)

Сокращение должности в период отпуска по уходу за ребенком

Вопрос. Работник ушла в отпуск по уходу за ребенком до 3-х лет. В период ее пребывания в отпуске произошло переименование организации и должность работника подпала под сокращение. В настоящее время работник хочет прервать отпуск по уходу за ребенком и приступить к работе в прежней должности, которой уже нет в штатном расписании организации. Руководитель организации предложил работнику другие должности, но они не соответствуют уровню образования работника, поэтому работник отказывается от них и настаивает на увольнении по сокращению должности, постановке на учет в Центр занятости населения и выплате пособия в связи с сокращением.

Можно ли уволить работника по сокращению штата, если у него ребенок не достиг 3-летнего возраста?

Если такое невозможно, то какие дальнейшие действия работодателя и работника в сложившейся ситуации?

Ответ. Нет, нельзя уволить работницу, имеющую ребенка в возрасте до 3-х лет, в связи с сокращением численности или штата организации.

В описываемой ситуации работодателю следует вновь ввести в штатное расписание организации должность, которая должна была сохраниться за работницей на период отпуска по уходу за ребенком и которая была неправомерно исключена из него.

Дальнейшие действия работодателя приведены в обобщении.

Обоснование. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до 3 лет по п. 2 части первой ст. 81 Трудового кодекса РФ (в связи с сокращением численности или штата) не допускается (ст. 261 Трудового кодекса РФ).

Кроме того, за работником, который находится в отпуске по уходу за ребенком, сохраняется должность (а значит, находится в штатном расписании) (ст. 256 Трудового кодекса РФ).

При этом работник до достижения ребенком возраста 3-х лет в любое время может выйти на работу.

В этом случае работодатель обязан обеспечить его работой по той должности, которую он занимает (которая

указана в его трудовом договоре, с которой он уходил в отпуск по уходу за ребенком и которая сохраняется за ним на период отпуска по уходу за ребенком) (ст. 22, ст. 81 Трудового кодекса РФ).

В описываемой ситуации должность работницы, находящейся в отпуске по уходу за ребенком, в нарушение норм ст. 256 Трудового кодекса РФ была сокращена.

Поэтому работодателю необходимо вновь ввести эту должность в штатное расписание, т.к. законодатель прямо указывает, что на период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется должность (т.е. находится в штатном расписании) (ст. 256 Трудового кодекса РФ).

Если у работодателя нет возможности обеспечить сотрудницу, имеющую ребенка в возрасте до 3 лет, работой по занимаемой ей должности, то работодатель может предложить ей перевод (ст. 72.1, ст. 72.2 Трудового кодекса РФ). Однако оформить перевод можно только с согласия самой сотрудницы.

Если сотрудница согласия на перевод не дает, а работодатель не может обеспечить ее работой по той должности, которую она занимает (которая указана в ее трудовом договоре, с которой она уходила в отпуск по уходу за ребенком, которая сохраняется за ней на период отпуска по уходу за ребенком), то работодатель должен объявить сотруднице простой в работе и оплатить его по нормам ст. 157 Трудового кодекса РФ (простой по вине работодателя).

Также работодатель может предложить сотруднице уволиться по соглашению сторон по п. 1 части первой ст. 77 Трудового кодекса РФ на выгодных для нее условиях (ст. 78 Трудового кодекса РФ).

И только если сотрудница добровольно согласится на увольнение по соглашению сторон, то можно оформить увольнение работницы по п. 1 части первой ст. 77 Трудового кодекса РФ.

Уволить по п. 2 части первой ст. 81 Трудового кодекса РФ (в связи с сокращением численности или штата) сотрудницу, "досрочно" вышедшую из отпуска по уходу за ребенком, работодатель сможет только, когда ребенку этой сотрудницы исполнится 3 года (с обязательным соблюдением процедуры сокращения численности или штата работников организации).

