

Помощник кадровика

№ 5 май '18

специальное издание для пользователей системы «Кодекс»

Актуальная тема

» 1

Это важно!

» 2

Новости законодательства

» 3

Смотри в системе

» 5

Минтруд разъясняет

» 7

Опыт экспертов

» 8

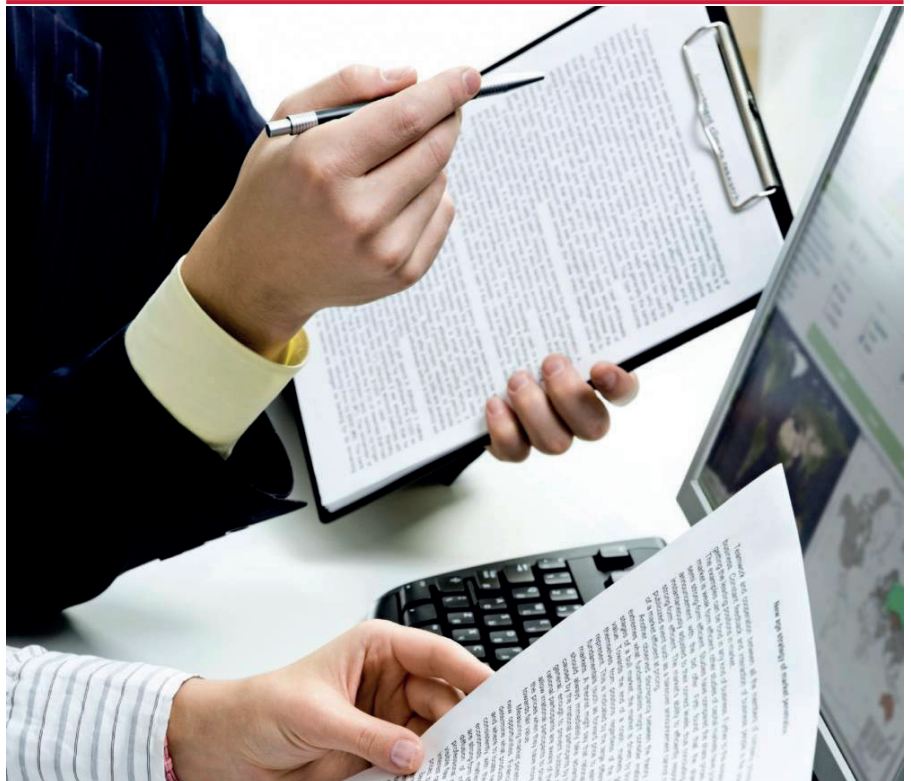
Уважаемые читатели!

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



РОСТРУД ПЛАНИРУЕТ УТВЕРДИТЬ НОВЫЕ ФОРМЫ ПРОВЕРОЧНЫХ ЛИСТОВ

Федеральной службой по труду и занятости на общественное обсуждение представлен проект № 01/02/03-18/00079395, которым планируется внести изменения в Приказ Роструда от 10.11.2017 № 655, а именно – дополнительно утвердить 28 новых форм проверочных листов (списков контрольных вопросов), которые будут применяться для осуществления государственного надзора за соблюдением трудового законодательства.

Напомним, что с 4 февраля 2018 года государственные инспекторы труда применяют проверочные листы (списки

контрольных вопросов), утвержденные Приказом Роструда от 10.11.2017 № 655, при проведении плановых проверок работодателей (юридических лиц и ИП), относящихся к категории умеренного риска.

С 1 июля 2018 года проверочные листы будут применяться при проведении плановых проверок всех работодателей (юридических лиц и ИП).

Проектом предусматривается введение проверочных листов по проверке соблюдения:

(Продолжение на следующей странице)



(Окончание)

- требований по порядку оформления материальной ответственности;
- требований по порядку организации профессионального образования и обучения, дополнительного профессионального образования, повышения квалификации работников, заключения ученических договоров;
- гарантий работников, занятых у физических лиц – индивидуальных предпринимателей;
- гарантий педагогических работников;
- гарантий творческих работников;
- гарантий спортсменов и тренеров.

В проверочные листы включены вопросы, затрагивающие наиболее значимые обязательные требования трудового законодательства, предъявляемые к работодателю. Ответы на вопросы проверочных листов однозначно свидетельствуют о том, соблюдаются или не соблюдаются работодателем обязательные требования, составляющие предмет проверки.

При этом предмет плановой проверки ограничен перечнем вопросов, включенных в проверочные листы (п. 11.3 ст. 9 Федерального закона от 26.12.2008 № 294-

ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля»).

Таким образом, если проект будет принят, работодатели смогут подготовиться к визиту трудовой инспекции по вышеперечисленным темам:

- заранее самостоятельно проконтролировать выполнение норм трудового законодательства в своей организации;
- вовремя выявить и исправить возможные нарушения;
- избежать предписаний об устранении нарушений трудового законодательства от инспекторов труда.

Также напомним, что за невыполнение в установленный срок или ненадлежащее выполнение предписания трудового инспектора об устранении нарушений работодателю может грозить штраф вплоть до 200 тыс. руб. (ч. 23 ст. 19.5 Кодекса РФ об административных правонарушениях).

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

ЭТО ВАЖНО!

УТВЕРЖДЕНЫ ПРОФСТАНДАРТЫ ДЛЯ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ

Что произошло?

Министерством труда и социальной защиты РФ утверждён ряд профессиональных стандартов для медицинских работников:

- врач-инфекционист (Приказ Минтруда России от 14.03.2018 № 135н);
- врач-эндокринолог (Приказ Минтруда России от 14.03.2018 № 132н);
- врач – аллерголог-иммунолог (Приказ Минтруда России от 14.03.2018 № 138н);
- врач – сердечно-сосудистый хирург (Приказ Минтруда России от 14.03.2018 № 143н);
- врач-дерматовенеролог (Приказ Минтруда России от 14.03.2018 № 142н);
- врач скорой медицинской помощи (Приказ Минтруда России от 14.03.2018 № 133н);
- врач-патологоанатом (Приказ Минтруда России от 14.03.2018 № 131н);
- врач-уролог (Приказ Минтруда России от 14.03.2018 № 137н);
- врач – судебно-медицинский эксперт (Приказ Минтруда России от 14.03.2018 № 144н);
- врач – детский кардиолог (Приказ Минтруда России от 14.03.2018 № 139н);
- врач-неонатолог (Приказ Минтруда России от 14.03.2018 № 136н);
- врач – детский хирург (Приказ Минтруда России от 14.03.2018 № 134н).

Почему это важно?

Применение требований профессиональных стандартов для работодателей в медицинских организациях является обязательным, т. к. работникам, выполняющим обязанности по медицинским должностям, установлены

дополнительные льготы, гарантии и компенсации, а также требования к квалификации (ст. 57, 195.3 Трудового кодекса РФ).

В случае если документы организации не приведены в соответствие с профстандартами, 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).

Как найти в системе?

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».





Утверждены новые формы уведомлений МВД о приеме и увольнении иностранных работников



Приказом Министерства внутренних дел РФ от 10.01.2018 № 11 утверждены новые формы и порядок уведомления Министерства внутренних дел РФ или его территориального органа об осуществлении иностранными гражданами (лицами без гражданства) трудовой деятельности на территории РФ:

- форма уведомления о заключении трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с иностранным гражданином (лицом без гражданства);
- форма уведомления о прекращении (расторжении) трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с иностранным гражданином (лицом без гражданства);
- порядок представления работодателями или заказчиками работ (услуг) уведомлений о заключении и прекращении (расторжении) трудовых договоров или гражданско-правовых договоров на выполнение работ (оказание услуг) с иностранными гражданами (лицами без гражданства);
- ряд других форм уведомлений МВД об осуществлении иностранными гражданами (в т. ч. высококвалифицированными специалистами) трудовой деятельности на территории РФ.

Приказ ФМС России от 28.06.2010 № 147, ранее утверждавший аналогичные формы уведомлений, признан утратившим силу.

Напоминаем, что работодатель обязан уведомлять МВД при приеме или увольнении как «визовых», так и «безвизовых» иностранных работников в срок, не превышающий 3 рабочих дней со дня заключения (расторжения) трудового договора (п. 8 ст. 13 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»).

За неуведомление МВД или нарушение установленного порядка и (или) формы уведомления о заключении или прекращении (расторжении) трудового договора с иностранным гражданином в трехдневный срок работодателю может грозить штраф от 400 тыс. до 800 тыс. руб. либо административное приостановление деятельности на срок от 14 до 90 суток (ч. 3 ст. 18.15 Кодекса РФ об административных правонарушениях).

Дата вступления Приказа Министерства внутренних дел РФ от 10.01.2018 № 11 в силу – 20.04.2018.

Утверждена единая методика проведения конкурсов на госслужбе

Постановлением Правительства РФ от 31.03.2018 № 397 утверждена Единая методика проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы РФ и включение в кадровый резерв государственных органов (далее – единая методика).

Единая методика определяет порядок подготовки к проведению конкурсов, порядок проведения конкурсов, а также порядок предварительного тестирования кандидатов.

Соответствие кандидатов квалификационным требованиям будет оцениваться исходя из категорий и групп должностей гражданской службы, на замещение которых планируется объявление конкурса, с использованием установленных методов оценки.

В соответствии с единой методикой для оценки профессионального уровня кандидатов, их соответствия квалификационным требованиям в ходе конкурсных процедур могут использоваться:

- индивидуальное собеседование;
- анкетирование;
- проведение групповых дискуссий;
- написание реферата и других письменных работ;
- тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы.

Единая методика включает в себя перечень методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов, а также описание данных методов.

Применение единой методики позволит повысить объективность и прозрачность конкурсной процедуры и направлено на формирование профессионального кадрового состава государственной гражданской службы.

Утвержден новый Порядок организации прохождения службы в органах внутренних дел

Приказом Министерства внутренних дел РФ от 01.02.2018 № 50 утвержден Порядок организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации (далее – Порядок).

Порядок регулирует следующие вопросы прохождения службы в органах внутренних дел РФ:

- отбор граждан РФ на службу в органы внутренних дел;
- назначение на должности рядового состава, младшего, среднего и старшего начальствующего состава;
- временное исполнение обязанностей сотрудником органов внутренних дел;
- присвоение специальных званий рядового состава, младшего, среднего и старшего начальствующего состава;
- должностные регламенты (должностные инструкции);
- аттестация сотрудников органов внутренних дел;
- применение мер поощрения и наложение дисциплинарных взысканий;
- служебное время сотрудников органов внутренних дел;
- предоставление отдельных видов отпусков;
- временное отстранение от выполнения служебных обязанностей;
- представление сотрудников к увольнению со службы в органах внутренних дел и оформление документов, связанных с прекращением или расторжением контракта, увольнением со службы и исключением из реестра сотрудников;

(Продолжение на следующей странице)



(Окончание)

- рассмотрение служебного спора;
- иные вопросы.

В Порядке также приведены:

- квалификационные требования к стажу службы в органах внутренних дел или стажу (опыту) работы по специальности, профессиональным знаниям и навыкам;
- квалификационные требования к уровню физической подготовки.

Кроме того, Порядком утверждены следующие формы кадровых документов для органов внутренних дел:

- примерная форма контракта о прохождении службы в органах внутренних дел РФ;
- примерная форма должностного регламента (должностной инструкции) сотрудника органов внутренних дел;
- план проведения аттестации сотрудника органов внутренних дел;
- табель учета служебного времени;
- перечень должностей, по которым устанавливается сокращенное служебное время;
- перечень должностей, при замещении которых может устанавливаться ненормированный служебный день;
- перечень должностей, по которым устанавливается дополнительный отпуск за выполнение служебных обязанностей во вредных условиях;
- иные формы документов.

Приказом Министерства внутренних дел РФ от 01.02.2018 № 50 также признаны утратившими силу ряд нормативных правовых актов, ранее регулировавших вопросы, освещаемые в Порядке.

Дата вступления Приказа Министерства внутренних дел РФ от 01.02.2018 № 50 в силу – 03.04.2018.

Планируется установить срок давности применения взысканий за коррупционные правонарушения



Президентом РФ на рассмотрение внесен законопроект, предусматривающий внесение изменений в Трудовой кодекс РФ.

В соответствии с проектом планируется дополнить ст. 193 Трудового кодекса РФ положением о том, что дисциплинарное взыскание за нарушение запретов, ограничений, неисполнение обязанностей, установленных законодательством РФ о противодействии коррупции, не может быть применено позднее 3 лет со дня совершения проступка.

Таким образом, если законопроект будет принят, работодатель (представитель нанимателя) сможет привлечь работника (служащего) к дисциплинарной ответственности в течение 3 лет со дня совершения им коррупционного правонарушения. При этом в данный срок не включается время производства по уголовному делу.

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

Утверждена методика расчета потребности в среднем медицинском персонале для медицинских организаций



Приказом Минздрава России от 14.02.2018 № 73 утверждена Методика расчета потребности в специалистах со средним профессиональным (медицинским) образованием (далее – Методика).

Методика рассчитана на применение в медицинских организациях, подведомственных исполнительным органам государственной власти субъектов Российской Федерации и органам местного самоуправления (п. 1 Методики).

Медицинские организации могут применять Методику при текущем планировании, выявлении недостатка или избытка среднего медицинского персонала (п. 1 Методики).

Расчет потребности в персонале необходим работодателю для составления штатного расписания и внесения изменений в него, для оптимального подбора, расстановки и использования кадров, для направления сотрудников на обучение и для иных целей.

В Методике приведены алгоритмы расчета потребности в среднем медицинском персонале каждой из следующих групп (п. 3 Методики):

- «лечебная группа»;
- «лечебно-диагностическая группа»;
- «группа управления»;
- «группа усиления»;
- «параклиническая группа» (состоит из специалистов «лечебно-диагностической группы» и «группы управления»).

Также Методика содержит формулы расчета численности среднего медицинского персонала.

Дата вступления в силу – 14.02.2018.

**30 МАЯ 2018 ГОДА СОСТОИТСЯ ВЕБИНАР ДЛЯ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО КАДРАМ**

Тема вебинара – «Совместительство: проблемные вопросы».

Вебинар состоится 30 мая 2018 года в 09:30 (МСК).

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, как оформить период отсутствия совместителя при командировке только по основной должности, возможно ли совместительство на 1 целую ставку и т. д.

По этим и другим вопросам споры специалистов не утихают, и каждый работодатель сам решает, как ему поступить в сложившейся ситуации.

На вебинаре будут 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.

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

Вебинар поможет 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).

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

Программа вебинара:

- 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.

Как принять участие:

1. Перейти по ссылке ([HTTPS://ROOM.ETUTORIUM.COM/REGISTER/CDF5FE3150A262AF5AA4956550A262AF5AA473D9](https://room.etutorium.com/register/cdf5fe3150a262af5aa4956550a262af5aa473d9)).
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 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 «Врач-эндокринолог»

Приказ Минтруда России от 14.03.2018 № 132н

- Об утверждении профессионального стандарта «Врач – детский кардиолог»

Приказ Минтруда России от 14.03.2018 № 139н

- Об утверждении профессионального стандарта «Врач-инфекционист»

Приказ Минтруда России от 14.03.2018 № 135н

- Об утверждении профессионального стандарта «Врач-неонатолог»

Приказ Минтруда России от 14.03.2018 № 136н

- Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области клинической лабораторной диагностики»

Приказ Минтруда России от 14.03.2018 № 145н

- Об утверждении профессионального стандарта «Врач – аллерголог-иммунолог»

Приказ Минтруда России от 14.03.2018 № 138н

- Об утверждении профессионального стандарта «Врач – сердечно-сосудистый хирург»

Приказ Минтруда России от 14.03.2018 № 143н

- Об утверждении профессионального стандарта «Врач – судебно-медицинский эксперт»

Приказ Минтруда России от 14.03.2018 № 144н

- Об утверждении профессионального стандарта «Врач-дерматовенеролог»

Приказ Минтруда России от 14.03.2018 № 142н

- Об утверждении профессионального стандарта «Врач скорой медицинской помощи»

Приказ Минтруда России от 14.03.2018 № 133н

- Об утверждении профессионального стандарта «Врач-патологоанатом»

Приказ Минтруда России от 14.03.2018 № 131н

- Об утверждении профессионального стандарта «Врач-уролог»

Приказ Минтруда России от 14.03.2018 № 137н

- Об утверждении профессионального стандарта «Врач – детский хирург»

Приказ Минтруда России от 14.03.2018 № 134н

(Продолжение на следующей странице)



(Окончание)

- Об утверждении профессионального стандарта «Специалист-исследователь в области ядерно-энергетических технологий»
Приказ Минтруда России от 16.03.2018 № 149н
- Об утверждении профессионального стандарта «Монтажник радиоэлектронной аппаратуры и приборов в ракетно-космической деятельности»
Приказ Минтруда России от 16.03.2018 № 148н
- Об утверждении профессионального стандарта «Вальцовщик стана горячего проката труб»
Приказ Минтруда России от 19.03.2018 № 160н
- Об утверждении профессионального стандарта «Вальцовщик стана горячей прокатки»
Приказ Минтруда России от 19.03.2018 № 159н
- Об утверждении профессионального стандарта «Вальцовщик стана холодной прокатки»
Приказ Минтруда России от 26.03.2018 № 192н
- Об утверждении профессионального стандарта «Термист проката и труб»
Приказ Минтруда России от 19.03.2018 № 161н
- Об утверждении профессионального стандарта «Инспектор по контролю за техническим содержанием зданий железнодорожного транспорта»
Приказ Минтруда России от 16.03.2018 № 153н
- Об утверждении профессионального стандарта «Механизатор комплексной бригады на погрузочно-разгрузочных работах железнодорожного транспорта»
Приказ Минтруда России от 16.03.2018 № 155н
- Об утверждении профессионального стандарта «Монтер по обслуживанию и ремонту устройств железнодорожной инфраструктуры»
Приказ Минтруда России от 16.03.2018 № 147н
- Об утверждении профессионального стандарта «Сверловщик»
Приказ Минтруда России от 19.03.2018 № 162н
- Об утверждении профессионального стандарта «Работник по обработке перевозочных (проездных) документов»
Приказ Минтруда России от 16.03.2018 № 151н
- Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по оценке соответствия эскалаторов, пассажирских конвейеров требованиям безопасности»
Приказ Минтруда России от 16.03.2018 № 156н
- Об утверждении профессионального стандарта «Оператор оборудования цифровой печати»
Приказ Минтруда России от 16.03.2018 № 152н
- Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по организации процесса эксплуатации, развития и обеспечения работы устройств, аппаратуры автоматики и телемеханики железнодорожного транспорта»
Приказ Минтруда России от 16.03.2018 № 154н
- Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по анализу и совершенствованию технологии в доменном производстве»
Приказ Минтруда России от 16.03.2018 № 150н
- Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по обеспечению металлургического производства дутьем и сжатым воздухом»
Приказ Минтруда России от 19.03.2018 № 158н
- Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по дистанционному информационно-справочному обслуживанию»
Приказ Минтруда России от 19.03.2018 № 163н
- Об утверждении профессионального стандарта «Оператор оборудования флексографской печати»
Приказ Минтруда России от 20.03.2018 № 168н
- Об утверждении профессионального стандарта «Оператор оборудования плоской офсетной печати»
Приказ Минтруда России от 20.03.2018 № 166н
- Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по организации монтажа электрических подъемников, лифтов, платформ подъемных для инвалидов, эскалаторов, пассажирских конвейеров»
Приказ Минтруда России от 20.03.2018 № 165н
- Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов
Постановление Правительства РФ от 31.03.2018 № 397
- О самоконтроле работодателей по соблюдению требований трудового законодательства
Письмо Роструда от 07.03.2018 № 837-ТЗ
- Методика апробации системы добровольного внутреннего контроля (самоконтроля) работодателями соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права
Минтруд от 28.12.2016
- Методические рекомендации для работодателей по добровольному внутреннему контролю (самоконтролю) соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права
Минтруд от 28.12.2016
- Об утверждении индекса роста среднемесячной заработной платы в Российской Федерации за 2017 год
Постановление Правительства РФ от 22.03.2018 № 313
- О повышении средней заработной платы отдельных категорий работников
Письмо Минобрнауки России от 14.02.2018 № ВП-372/02
- О внесении изменений в Порядок выдачи листов не трудоспособности, утвержденный Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 июня 2011 г. № 624н
Приказ Минздрава России от 28.11.2017 № 953н
- Об утверждении формы бланка приглашения на въезд в Российскую Федерацию
Приказ МИД России от 01.03.2018 № 3026
- О внесении изменений в квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденный Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 г. № 37
Приказ Минтруда России от 27.03.2018 № 197



**ПИСЬМО МИНИСТЕРСТВА ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РФ
ОТ 05.03.2018 № 14-2/В-148 «ОБ УКАЗАНИИ В ТРУДОВОМ ДОГОВОРЕ ОГРАНИЧЕНИЙ,
СВЯЗАННЫХ С ВЫПОЛНЕНИЕМ РАБОТ ПО ОПРЕДЕЛЕННОЙ ДОЛЖНОСТИ,
ПРОФЕССИИ, СПЕЦИАЛЬНОСТИ»**

Организация принимает на работу работников. Что является ограничением, связанным с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям (ч. 2 ст. 57 Трудового кодекса РФ), в целях корректного указания в трудовом договоре трудовой функции?

Согласно ст. 57 Трудового кодекса РФ если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименования этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

Статья 57 Трудового кодекса РФ не содержит определения понятия «ограничение». Данное понятие частично раскрывается в ст. 251 Трудового кодекса РФ в определении особенностей регулирования труда, согласно которой это нормы, частично ограничивающие применение общих правил по одним и тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила.

Другими нормами Трудового кодекса РФ понятие «ограничение» не раскрывается, в связи с чем при применении абз. 3 ч. 2 ст. 57 Трудового кодекса РФ, полагаем, следует руководствоваться определением, содержащимся в ст. 251 Трудового кодекса РФ, а также приведенным в толковых словарях русского языка, согласно которым понятие «ограничение» означает правило, ограничивающее какие-либо действия, права.

Исходя из вышеизложенного ограничениями к выполнению работ по определенным должностям, профессиям, специальностям являются дополнительные к общим правилам условия, при соблюдении которых лицо допускается к выполнению определенной работы.

Например, ограничения могут быть связаны с отсутствием у работника определенных болезней или инвалидности, с обязательностью прохождения периодических медицинских осмотров (в т. ч. ежедневных), в частности, установленные для работников, работа которых непосредственно связана с движением транспортных средств, с обязательностью прохождения профессионального обучения, с отсутствием судимости, факта уголовного преследования и т. д.

Другими словами, в случае если законодательством для выполнения того или иного вида работы установлены дополнительные условия (то есть ограничения), наименование должности, профессии или специальности, предусматривающей выполнение данной работы, и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованию и требованиям, указанным в соответствующем квалификационном справочнике или профессиональном стандарте.

Итак, законодательство РФ обязывает работодателя, чтобы названия должностей, которые содержатся в штатном расписании организации, соответствовали названиям, содержащимся в квалификационных справочниках

работ и профессий рабочих (ЕТКС), в профессиональных стандартах в том случае, если присутствует хотя бы одно из следующих условий (ст. 57, 195.3 Трудового кодекса РФ):

- с выполнением работ по должности связано предоставление дополнительных компенсаций и льгот;
- установлены ограничения для занятия должности.

В иных случаях названия должностей, которые содержатся в штатном расписании организации, могут не соответствовать названиям, содержащимся в ЕТКС, в профессиональных стандартах. Обратите внимание, что это относится как к коммерческим организациям, так и к государственным и муниципальным учреждениям (т. е. учреждениям бюджетной сферы).

Минтруд в Письме от 05.03.2018 № 14-2/В-148 рассматривает определение понятия «ограничение» применительно к выполнению работ по определенным должностям, профессиям, специальностям. Минтруд пришел к выводу, что ограничениями являются дополнительные к общим правилам условия, при соблюдении которых лицо допускается к выполнению определенной работы.

В качестве примера приводятся ограничения, которые могут быть связаны с отсутствием у работника определенных болезней или инвалидности, с обязательностью прохождения периодических медицинских осмотров (в частности, для водителей), с обязательностью прохождения профессионального обучения, с отсутствием судимости, факта уголовного преследования и т. д.

Итак, если для занятия должности установлены какие-либо ограничения, то профстандарт обязателен для применения полностью, т. е.:

- должность в штатном расписании и в трудовом договоре (и, соответственно, в приказе о приеме на работу) должна называться как в профстандарте (если профстандарта нет, то как в квалификационном справочнике (ЕТКС, ЕКС));
- сотрудник должен соответствовать требованиям к квалификации, указанным в профстандарте (если профстандарта нет, то требованиям, указанным в квалификационном справочнике (ЕТКС, ЕКС)).

Например, требования профессионального стандарта для главного бухгалтера (Приказ Минтруда России от 22.12.2014 № 1061н) являются обязательными полностью, т. к. ст. 7 Федерального закона от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» установлены ограничения для занятия данной должности, а именно отсутствие судимости. Однако в то же время важно помнить, что профстандарт для главного бухгалтера является обязательным только для организаций, которые перечислены в ст. 7 Федерального закона от 06.12.2011 № 402-ФЗ.

Требования профессионального стандарта также являются обязательными в полном объеме для учителей (Приказ Минтруда России от 18.10.2013 № 544н), т. к. ст. 331 Трудового кодекса РФ устанавливает, что к педагогической деятельности не допускаются лица, имеющие судимость, либо признанные недееспособными, либо имеющие определенные заболевания.

(Продолжение на следующей странице)

(Окончание)

В свою очередь, медицинские работники также имеют определенные ограничения для занятия должности (прохождение обязательных медосмотров, отсутствие судимости для трудовой деятельности в сфере медицинского обеспечения несовершеннолетних и т. д.) (ст. 213, 351.1 Трудового кодекса РФ). Это означает, что для них требования профстандартов тоже являются обязательными.

Рассмотрим также, например, профстандарт «Машинист крана общего назначения» (Приказ Минтруда России от 01.03.2017 № 215н). Выполнение работ по должности крановщика производится на высоте, что является вредным, опасным условием труда и влечет за собой определенные ограничения: к таким работам не допускаются лица моложе 18 лет (Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 № 163). Соответственно, требования профстандарта по данной должности являются обязательными.

Также обращаем ваше внимание на требования к наименованию должностей. Если профстандарт (ЕТКС) является обязательным для применения, то наименование должности должно полностью соответствовать наименованию, приведенному в профстандарте (ЕТКС) (ст. 57 Трудового кодекса РФ). Если же профстандарт (ЕТКС) не

является обязательным к применению, то работодатель вправе установить наименование должности в штатном расписании по своему усмотрению.

К примеру, в профстандарте «Машинист крана общего назначения» установлены возможные наименования должностей «Машинист крана (крановщик) такого-то разряда». Поскольку профстандарт является обязательным для применения, должность должна называться только следующим образом: «Машинист крана такого-то разряда» либо «Крановщик такого-то разряда», но не может называться, например, «Крановщик-оператор».

Но если никаких ограничений по должности законодательством не предусмотрено, то должность может называться по усмотрению работодателя. Например, «Дворник», «Дворник производственных помещений» или каким-либо иным образом.

Таким образом, при проведении работы по внедрению профессиональных стандартов в организации работодателю необходимо учитывать требования не только самих профстандартов, но и других нормативных правовых актов, которыми могут устанавливаться дополнительные условия.

ОПЫТ ЭКСПЕРТОВ

Включаются ли рабочие места с вредными условиями труда в квоту для инвалидов



Вопрос. У нас работают 9 инвалидов. Больше половины из них имеют вредные условия труда на рабочем месте согласно СОУТ. В картах реабилитации у некоторых в рекомендациях написано только «сокращенный объем работы», а у кого-то вовсе отсутствуют какие-либо ограничения.

Как с ними быть, если другой работы у нас для них нет, а их всё устраивает на этих рабочих местах?

Планируя квоты для инвалидов, имеем ли мы право включать те рабочие места, на которых эти инвалиды трудятся, если даже присутствуют вредные факторы труда?

Ответ. Те инвалиды, которые работают во вредных условиях труда, не могут продолжать работать во вредных условиях труда, даже если в картах реабилитации у некоторых в рекомендациях написано только «сокращенный объем работы», даже если в картах реабилитации у некоторых и вовсе отсутствуют какие-либо ограничения, даже если их (инвалидов) всё устраивает на этих рабочих местах.

Если таких работников перевести на другие, неопасные и/или неопасные рабочие места невозможно, а следующее переосвидетельствование у этих инвалидов более чем через 4 месяца, то они (инвалиды) увольняются по п. 8 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

Те инвалиды, которые работают в допустимых или оптимальных условиях труда, могут продолжать работать в этих условиях.

Планируя квоты для инвалидов, вы не имеете права включать в них те рабочие места, на которых присутствуют вредные и/или опасные условия труда, даже если в нарушение норм законодательства РФ на них уже работают инвалиды.

Противопоказанными для трудоустройства и работы инвалидов являются условия труда, характеризующиеся наличием вредных и/или опасных производственных факторов (п. 4.2 СП 2.2.9.2510-09 от 18.05.2009 № 30).

Иными словами, принять (перевести) работника инвалида на работу, которая по результатам специальной оценки условий труда признана вредной и (или) опасной, нельзя.

Если инвалид занимает рабочее место, которое признано вредным и/или опасным, он подлежит немедленному переводу или освобождению от этой работы (ст. 73 Трудового кодекса РФ, п. 4.2 СП 2.2.9.2510-09 от 18.05.2009 № 30).

В случае если перевести инвалида на другое рабочее место не представляется возможным, а следующее переосвидетельствование на инвалидность у сотрудника более чем через 4 месяца (например, через год), такой работник увольняется по п. 8 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ с выплатой выходного пособия, предусмотренного ст. 178 Трудового кодекса РФ (ст. 73 Трудового кодекса РФ).

При исчислении квоты для приема на работу инвалидов в нее не включаются работники (рабочие места), условия труда на которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда (ст. 21 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

(Продолжение на следующей странице)

*(Окончание)***Можно ли привлечь совместителя к работе на полную ставку, если по основной работе он ушел в отпуск без сохранения заработной платы**

Вопрос. Если совместитель принес справку о том, что по основному месту работы он ушел в отпуск без сохранения заработной платы на целый месяц, то можем ли мы на основании этой справки привлечь его к работе на полный день и полную неделю? Если да, то как это оформить документально?

Ответ. Да, вы можете привлечь совместителя к работе на полный день и полную неделю, если совместитель принес справку о том, что по основному месту работы он ушел в отпуск без сохранения заработной платы на целый месяц.

Однако при этом вы не можете привлечь совместителя к работе на полный месяц, если совместитель принес справку о том, что по основному месту работы он ушел в отпуск без сохранения заработной платы на целый месяц.

Совместитель может работать целый день и/или целую неделю в случае, если по основному месту работы он свободен от исполнения трудовых обязанностей, например, находится в отпуске без сохранения заработной платы (ст. 284 Трудового кодекса РФ).

Однако при этом за месяц совместитель может отработать не более половины месячной нормы рабочего времени, даже если по основному месту работы он ушел в отпуск без сохранения заработной платы на целый месяц (ст. 284 Трудового кодекса РФ).

Рассмотрим на примере. Совместитель – менеджер по основному месту работы находится в отпуске без сохранения заработной платы.

Нормальная продолжительность рабочего времени по должности «менеджер» в марте 2018 года при пятидневной рабочей неделе (ст. 91 Трудового кодекса РФ, п. 1 Порядка, утвержденного Приказом Минздравсоцразвития России от 13.08.2009 № 588н) – 159 часов в месяц, 40 часов в неделю, 8 часов в день.

Следовательно, по совместительству нормой рабочего времени в марте 2018 года будет являться (ст. 284 Трудового кодекса РФ) 79,5 часа в месяц, 20 часов в неделю, 4 часа в день.

При этом если совместитель по основному месту работы ушел в отпуск без сохранения заработной платы на целый месяц, то он может работать в марте 2018 года (ст. 284 Трудового кодекса РФ) 8 часов в день, 40 часов в неделю, но только 79,5 часа в месяц.

Таким образом, например, отработав в первую неделю месяца 40 часов (по 8 часов в день), до конца месяца он может отработать еще не более 39,5 часа, т. е. вторую неделю уже 40 часов он отработать не может.

Исключения из вышеприведенного правила, т. е. те случаи, в которых совместитель может работать полную месячную норму:

- по основному месту работы сотрудник приостановил работу из-за задержки выплаты заработной платы более чем на 15 дней (ст. 142 Трудового кодекса РФ) (ст. 284 Трудового кодекса РФ);
- по основному месту работы сотрудник отстранен от работы в соответствии с медицинским заключением (ст. 73 Трудового кодекса РФ) (ст. 284 Трудового кодекса РФ);

– совместитель является медицинским работником, проживающим и работающим в сельской местности или в поселке городского типа (Постановление Правительства РФ от 12.11.2002 № 813).

Данный список случаев является закрытым и расширенному толкованию не подлежит.

Привлечение совместителя к работе на полный день и полную неделю связано с изменением условий трудового договора (ст. 57 Трудового кодекса РФ).

Если инициатором изменений условий трудового договора, а именно изменения режима рабочего времени, является работодатель, то алгоритм оформления следующий.

Шаг 1. Работодатель письменно уведомляет работника не позднее чем за 2 месяца (ст. 74 Трудового кодекса РФ):

- о предстоящих изменениях в режиме рабочего времени;
- о причинах, вызвавших необходимость таких изменений.

По истечении 2 месяцев, если работник согласен работать в новых условиях:

Шаг 2. Оформляется письменное согласие работника, выраженное подписанием дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются те условия, которые изменяются (ст. 72 Трудового кодекса РФ).

Шаг 3. Оформляется приказ об изменении режима рабочего времени совместителю.

Шаг 4. Ознакомление работника под роспись с приказом.

Если инициатором изменения условий трудового договора, а именно изменения режима рабочего времени, является работник (сам совместитель), то алгоритм оформления таков.

Шаг 1. Работник-совместитель подает работодателю заявление с просьбой изменить ему режим рабочего времени и документ, подтверждающий освобождение его по основному месту работы от работы (например, справку о том, что по основному месту работы он ушел в отпуск без сохранения заработной платы на целый месяц и др.) (ст. 284 Трудового кодекса РФ).

Шаг 2. Оформляется письменное дополнительное соглашение к трудовому договору, в котором указываются те условия, которые изменяются (указывается, как изменится у сотрудника-совместителя режим рабочего времени) (ст. 72 Трудового кодекса РФ).

Шаг 3. Оформляется приказ об изменении режима рабочего времени совместителю.

Шаг 4. Ознакомление работника под роспись с приказом.

