

ПОМОЩНИК КАДРОВИКА

№ 12 декабрь '19

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 декабрьском 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».

АКТУАЛЬНАЯ ТЕМА



Все вопросы по работе с системами «Кодекс» вы можете задать вашему специалисту по обслуживанию:



ОПУБЛИКОВАН ПРОЕКТ ПОРЯДКА ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЯМИ СВЕДЕНИЙ В «ЭЛЕКТРОННЫЕ ТРУДОВЫЕ КНИЖКИ»

Опубликован проект, которым планируется утвердить порядок электронного документооборота между страхователями (работодателями) и Пенсионным фондом РФ (далее – ПФР).

Напомним, что уже с 1 января 2020 года должен начаться переходный период, в течение которого работодателям будет необходимо подготовиться к ведению сведений о трудовой деятельности работников в электронном виде (к «электронным трудовым книжкам»). Соответствующие законопроекты прошли первое чтение в Госдуме.

Под электронным документооборотом между работодателями и ПФР понимается предоставление работодателями сведений индивидуального (персонифицированного) учета в электронном виде в информационную систему ПФР.

Для того чтобы осуществлять передачу сведений о трудовой деятельности работников в ПФР, работодателю необходимо будет зарегистрироваться в системе электронного документооборота ПФР.

При передаче в ПФР в форме электронного документа сведения будут заверяться усиленной квалифицированной электронной подписью.

(Продолжение на следующей странице)



(Окончание)

Обратите внимание, что на сегодняшний день законопроекты о передаче сведений о трудовой деятельности работников в электронном виде в ПФР не вступили в силу, а формы и форматы электронных документов для передачи таких сведений не утверждены. Это означает, что законопроекты о введении «электронных трудовых книжек» в настоящее время не подлежат применению и носят информационный характер.

Ознакомиться с полным текстом проекта можно на Федеральном портале проектов нормативных правовых актов [HTTPS://REGULATION.GOV.RU/](https://regulation.gov.ru/) по ID 01/02/11-19/00096852.

ЭТО ВАЖНО!



УТВЕРЖДЕНА НОВАЯ ФОРМА УВЕДОМЛЕНИЯ О ПРИБЫТИИ ИНОСТРАННОГО ГРАЖДАНИНА В МЕСТО ПРЕБЫВАНИЯ

Что произошло?

Приказом МВД России от 30.07.2019 № 514 утверждены:

– Административный регламент МВД России по предоставлению государственной услуги по осуществлению миграционного учета иностранных граждан и лиц без гражданства в РФ (Приложение № 1 к Приказу МВД России от 30.07.2019 № 514);

– форма уведомления о прибытии иностранного гражданина или лица без гражданства в место пребывания (Приложение № 3 к Приказу МВД России от 30.07.2019 № 514);

– иные формы, применяемые при осуществлении миграционного учета иностранных граждан.

Почему это важно?

Работодатель, как принимающая сторона, обязан предоставить в орган миграционного учета (МВД) уведомление о прибытии иностранного гражданина (работника) в место пребывания (ст. 20 Федерального закона от 18.07.2006 № 109-ФЗ «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации»).

Обратите внимание, что уведомлять МВД нужно только в случае, если иностранный работник прибыл в РФ в порядке, требующем получения визы. Уведомлять МВД о прибытии «безвизовых» иностранных работников в место пребывания не нужно.

За неисполнение принимающей стороной обязанностей в связи с осуществлением миграционного учета предусматриваются следующие размеры штрафов (ст. 18.9 Кодекса РФ об административных правонарушениях):

- на граждан – в размере от 2 тыс. до 4 тыс. руб.;
- на должностных лиц – от 40 тыс. до 50 тыс. руб.;
- на юридических лиц – от 400 тыс. до 500 тыс. руб.

Таким образом, работодатели с 28.10.2019 должны применять новую форму, утвержденную Приложением № 3 к Приказу МВД России от 30.07.2019 № 514, для того чтобы уведомить МВД о прибытии «визового» иностранного работника в место пребывания.

Приказ МВД России от 23.11.2017 № 881, ранее утверждавший аналогичный Административный регламент и формы миграционного учета, признан утратившим силу с 28.10.2019.

Как найти в системе?

Подробная информация о трудовых отношениях с работниками-иностранцами, в том числе прибывшими в Российскую Федерацию в порядке, требующем получения визы, содержится в разделе «Справочник кадровика», в главе «Категории работников» (блок справок "Труд иностранных граждан").

The screenshot shows the 'Справочник кадровика' (HR Handbook) system interface. On the left, a sidebar menu highlights 'Труд иностранных граждан' (Employment of foreign citizens) and 'Прием на работу иностранных граждан, прибывших в Российскую Федерацию в порядке, требующем получения визы' (Employment of foreign citizens arriving in the Russian Federation in a visa-requiring order). The main content area displays a list of related topics, with the selected one expanded to show a detailed view. This view includes a list of steps for the employment process, such as 'подготовка работодателем заявки о потребности в рабочей силе' (preparation of an application by the employer) and 'оформление приглашения на въезд в Россию' (issuance of an invitation for entry into Russia). A warning icon and text 'Обратите внимание!' (Attention!) are present, followed by a reference to the Ministry of Internal Affairs Order No. 514 of July 30, 2019, which approves the administrative regulation and forms for migration accounting.



Расчет дней отпуска с учетом новогодних праздников в 2020 году

Зачастую сотрудники предпочитают уходить в отпуск во второй половине декабря – январе, чтобы увеличить продолжительность своего отдыха за счет длинных выходных. Если в организации есть работники, отпуск которых приходится на декабрь 2019 г. – январь 2020 г., сотрудникам кадровой службы нужно быть особенно внимательными при расчете количества дней отпуска, чтобы не нарушить права работников и не предоставить им меньше отпускных дней, чем положено.



В соответствии со ст. 120 Трудового кодекса РФ нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного оплачиваемого отпуска, не включаются в число календарных дней отпуска.

Все нерабочие праздничные дни в Российской Федерации перечислены в ст. 112 Трудового кодекса РФ. В частности, в рассматриваемом периоде нерабочими праздничными днями являются 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января – новогодние каникулы, а также 7 января – Рождество Христово. Именно эти 8 дней не войдут в число календарных дней оплачиваемого отпуска, если такой отпуск будет предоставлен работнику в январе. Иными словами, продолжительность отдыха работника увеличится на 8 календарных дней.

Таким образом, дни (даты), указанные в ст. 112 Трудового кодекса РФ (и только они), не включаются в число календарных дней ежегодного оплачиваемого отпуска (независимо от режима рабочего времени работника – сменного, гибкого и т. д.).

Постановление Правительства РФ от 10.07.2019 № 875 лишь регулирует вопрос о переносе выходных дней в 2020 году.

В свою очередь, выходные дни (если они не являются нерабочими праздничными) в число календарных дней отпуска включаются.

Пример 1

Сотруднику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск с 23.12.2019 на 21 календарный день.

Расчет:

- с 23.12.2019 по 31.12.2019 – это 9 календарных дней оплачиваемого отпуска;
- период с 01.01.2020 по 08.01.2020 (включительно) в число календарных дней оплачиваемого отпуска не включается;
- с 09.01.2020 по 20.01.2020 – это 12 календарных дней оплачиваемого отпуска.

Таким образом, если сотруднику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск с 23.12.2019 на 21 календарный день, то оплачиваемый отпуск будет длиться с 23.12.2019 по 20.01.2020 (включительно).

Последним днем отпуска будет 20.01.2020.

На работу сотрудник должен выйти в ближайший для него (работника) рабочий день согласно его режиму рабочего времени.

При пятидневной рабочей неделе (с выходными в субботу и воскресенье) сотрудник должен выйти на работу 21.01.2020.

Пример 2

Сотруднику по его просьбе предоставляется отпуск без сохранения заработной платы с 23.12.2019 на 21 календарный день.

В данном случае отпуск без сохранения заработной платы будет длиться с 23.12.2019 по 12.01.2020 (включительно).

Последним днем неоплачиваемого отпуска будет 12.01.2020.

На работу сотрудник должен выйти в ближайший для него (работника) рабочий день согласно его режиму рабочего времени.

При пятидневной рабочей неделе (с выходными в субботу и воскресенье) сотрудник должен выйти на работу 13.01.2020.

Учитывая, что сотруднику предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, т. е. неоплачиваемый отпуск, период с 01.01.2020 по 08.01.2020 в число календарных дней неоплачиваемого отпуска включается.

Установлены гарантии женщинам, работающим в сельской местности

Федеральным законом от 12.11.2019 № 372-ФЗ в Трудовой кодекс РФ включена новая ст. 263.1, предусматривающая дополнительные гарантии женщинам, работающим в сельской местности.

Новость заинтересует работодателей (вне зависимости от сферы деятельности и формы собственности), чьи организации находятся в сельской местности или у которых есть рабочие места, расположенные в сельской местности.

Статьей 263.1 Трудового кодекса РФ установлено, что женщины, работающие в сельской местности, имеют право на следующие гарантии:

- на предоставление по их письменному заявлению 1 дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы;



(Продолжение на следующей странице)



(Окончание)

– на сокращенную продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (если меньшая продолжительность рабочего времени не предусмотрена для них иными нормативными документами). При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе;

– на установление оплаты труда в повышенном размере на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части.

Стоит отметить, что аналогичные гарантии женщинам в сельской местности в части сокращенного рабочего времени до настоящего времени предусматривались Постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе», но на практике права женщин на полноценную оплату труда зачастую нарушались.

Также ожидается, что Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 будет признано утратившим силу в рамках так называемой «регуляторной гильотины».

Кроме того, Федеральным законом от 12.11.2019 № 372-ФЗ признана утратившей силу ч. 2 ст. 262 Трудового кодекса РФ, ранее устанавливавшая норму о дополнительном выходном дне женщинам, работающим в сельской местности.

Таким образом, все дополнительные гарантии женщинам, работающим в сельской местности, теперь закреплены в одной статье Трудового кодекса РФ.

Работодатели, чьи организации расположены в сельской местности, обязаны предоставлять своим сотрудницам данные льготы, вне зависимости от должностей, которые они занимают. Административная ответственность за невыполнение положений ст. 263.1 Трудового кодекса РФ установлена ст. 5.27 КоАП РФ.

Уточнены санкции за несоблюдение норм времени управления транспортным средством и нарушение режима труда и отдыха водителей

1 ноября 2019 года вступили в силу поправки, внесенные Федеральным законом от 26.07.2019 № 216-ФЗ в Кодекс РФ об административных правонарушениях.

Напомним, что до 1 ноября 2019 года ответственность за нарушение режима труда и отдыха в соответствии со ст. 11.23 КоАП возлагалась непосредственно на самих водителей. В соответствии с изменениями, внесенными Федеральным законом от 26.07.2019 № 216-ФЗ, с 1 ноября 2019 года штрафы будут также налагаться на должностных и юридических лиц – в том случае, если время управления транспортным средством и отдыха для водителей было фактически установлено ими с нарушением требований законодательства.



Итак, с 1 ноября 2019 года несоблюдение норм времени управления транспортным средством либо нарушение режима труда и отдыха водителей влечет за собой следующие размеры штрафов:

- на водителя – в размере от 1,5 тыс. до 2 тыс. руб.;
- на должностных лиц – от 7 тыс. до 10 тыс. руб.;
- на ИП – от 15 тыс. до 25 тыс. руб.;
- на юридических лиц – от 20 тыс. до 50 тыс. руб.

Подробнее о режиме труда и отдыха работников транспортных организаций см. в справке «Особенности труда работников транспорта».

Определены особенности режима рабочего времени и времени отдыха водителей должностных лиц органов власти

Приказом Минтранса России от 07.08.2019 № 262 внесены изменения в Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей, утвержденное Приказом Минтранса России от 20.08.2004 № 15.

Изменения коснулись водителей, осуществляющих перевозки на служебных легковых автомобилях при обслуживании должностных лиц федеральных органов государственной власти или органов государственной власти субъектов РФ с персональным закреплением за этими лицами.

В соответствии с Приказом Минтранса России от 07.08.2019 № 262 рабочий день (смена) данной категории водителей с их согласия может быть разделен на две части и более.

Разделение рабочего дня на части производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого по согласованию с профсоюзной организацией.

Предусматривается, что перерыв между двумя частями рабочего дня должен устанавливаться не позже, чем через 5 часов после начала работы.

При этом в случае разделения рабочего дня (смены) на две части и более один из перерывов должен быть не менее 2 часов, а суммарное время перерывов между частями рабочего дня (смены) не может превышать 5 часов.

Также изменениями закреплено, что при привлечении водителя в связи с производственной необходимостью к выполнению работ в период перерыва между частями рабочего дня работа, осуществляемая за пределами рабочего времени, должна считаться сверхурочной.

(Продолжение на следующей странице)



(Окончание)

Кроме того, установлено, что требования Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей, утвержденного Приказом Минтранса России от 20.08.2004 № 15, не распространяются на водителей автомобилей, предназначенных для оказания медицинской помощи гражданам, в том числе эвакуации пострадавших в чрезвычайных ситуациях.

Дата вступления Приказа Минтранса России от 07.08.2019 № 262 в силу – 19.11.2019.

Подготовлен проект, устанавливающий необходимость прохождения психологического обследования работниками организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей

На общественное обсуждение представлен законопроект, предполагающий внесение изменений в Трудовой кодекс РФ.

В частности, предусматривается, что при приеме на работу в организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, соискателю необходимо будет представить заключение о прохождении психологического обследования.

Устанавливается, что уже работающие сотрудники указанных организаций должны будут проходить психологическое обследование не реже 1 раза в 3 года.

Если работник не прошел обследование, он будет отстранен от работы.

Также к работе не будут допускаться работники, в отношении которых в заключении о результатах психологического обследования содержатся рекомендации по недопущению их к данной трудовой деятельности. В этом случае трудовой договор с ними будет расторгаться по ст. 84 Трудового кодекса РФ (за нарушение установленных ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности).

Согласно проекту, изменения должны будут вступить в силу с 1 января 2021 года.

Ознакомиться с полным текстом проекта можно на Федеральном портале проектов нормативных правовых актов [HTTP://REGULATION.GOV.RU](http://REGULATION.GOV.RU) по ID 04/13/10-19/00096126.

СМОТРИ В СИСТЕМЕ



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 ознакомитесь с ответами на самые интересные и актуальные вопросы (например, можно ли лишить работника премии за неисполнение обязанностей отсутствующего работника, или что делать, если работнику, уволенному в связи с призывом в армию, дали отсрочку и он хочет вернуться на прежнее место работы).

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

Найти новый выпуск вы можете под одноименным баннером на главной странице системы.



НОВЫЕ ДОКУМЕНТЫ

- О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части установления гарантий женщинам, работающим в сельской местности
Федеральный закон от 12.11.2019 № 372-ФЗ
- Об утверждении профессионального стандарта «Работник по наземному обслуживанию воздушных судов гражданской авиации»
Приказ Минтруда России от 27.09.2019 № 638н
- Об утверждении профессионального стандарта «Заливщик компаундами в ракетно-космической промышленности»
Приказ Минтруда России от 24.09.2019 № 634н
- Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области биотехнологий продуктов питания»
Приказ Минтруда России от 24.09.2019 № 633н
- О предельной величине базы для исчисления страховых взносов на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и на обязательное пенсионное страхование с 1 января 2020 г.
Постановление Правительства РФ от 06.11.2019 № 1407
- О повышении окладов (должностных окладов) руководителей и работников федеральных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Российской Федерации
Приказ Минздрава России от 11.10.2019 № 845
- Об окладах месячного денежного содержания сотрудников уголовно-исполнительной системы Российской Федерации
Постановление Правительства РФ от 13.11.2019 № 1440
- Об утверждении Административного регламента предоставления Федеральной службой по труду и занятости государственной услуги по организации подготовки трудовых арбитров
Приказ Роструда от 22.07.2019 № 197
- Об утверждении Административного регламента предоставления Федеральной службой по труду и занятости государственной услуги по уведомительной регистрации отраслевых (межотраслевых) соглашений, заключенных на федеральном уровне социального партнерства, межрегиональных соглашений
Приказ Роструда от 22.07.2019 № 194
- Об утверждении Административного регламента предоставления Федеральной службой по труду и занятости государственной услуги по ведению базы данных по учету трудовых арбитров
Приказ Роструда от 22.07.2019 № 193
- Об утверждении Административного регламента предоставления территориальными органами Федеральной службы по труду и занятости государственной услуги по аккредитации (продлению аккредитации) частных агентств занятости на право осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала)
Приказ Роструда от 29.07.2019 № 207
- Об утверждении Административного регламента предоставления Федеральной службой по труду и занятости государственной услуги по содействию в урегулировании коллективных трудовых споров по поводу заключения, изменения и выполнения соглашений, заключаемых на федеральном уровне социального партнерства, коллективных трудовых споров в организациях, финансируемых из федерального бюджета, а также коллективных трудовых споров, возникающих в случаях, когда в соответствии с законодательством Российской Федерации в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена
Приказ Роструда от 22.07.2019 № 196
- Об утверждении Административного регламента предоставления Федеральной службой по труду и занятости государственной услуги по регистрации в уведомительном порядке коллективных трудовых споров по поводу заключения, изменения и выполнения соглашений, заключаемых на федеральном уровне социального партнерства, коллективных трудовых споров в организациях, финансируемых из федерального бюджета, а также коллективных трудовых споров, возникающих в случаях, когда в соответствии с законодательством Российской Федерации в целях разрешения трудового спора забастовка не может быть проведена
Приказ Роструда от 22.07.2019 № 195
- О ведомственных наградах Федеральной службы исполнения наказаний
Приказ ФСИН России от 27.09.2019 № 871
- Отраслевое соглашение по организациям железнодорожного транспорта на 2020–2022 годы
Отраслевое соглашение от 30.08.2019
- Дополнительное соглашение № 1 к Отраслевому соглашению по организациям судостроительной промышленности, морской техники и судоремонта Российской Федерации на 2016-2018 годы
Отраслевое соглашение от 18.03.2019 № 1
- О позиции Общероссийского Профсоюза образования по вопросам увеличения размеров заработной платы и повышения уровня гарантий по оплате труда педагогических и иных работников образовательных организаций
Постановление Исполнительного комитета Общероссийского Профсоюза образования от 11.09.2019 № 18
- По вопросу применения норм трудового законодательства в части сроков оплаты дня, предназначенного для прохождения диспансеризации
Письмо Минтруда России от 25.09.2019 № 14-2/ООГ-6492
- О разделении отпуска на части

(Продолжение на следующей странице)



(Окончание)

Письмо Минтруда России от 24.09.2019 № 14-2/ООГ-6958

- Об определении условий выплаты заработной платы

Письмо Минтруда России от 24.09.2019 № 14-1/ООГ-6957

- О выплате заработной платы

Письмо Роструда от 10.10.2019 № ПГ/25775-6-1

- О заработной плате

Письмо Роструда от 10.10.2019 № ПГ/25778-6-1

- Об оплате труда

Письмо Роструда от 10.10.2019 № ПГ/25779-6-1

- Об удержаниях из заработной платы работника

Письмо Роструда от 10.10.2019 № ПГ/25776-6-1

- Об оплате труда

Письмо Роструда от 10.10.2019 № ПГ/25780-6-1

- Об оплате труда

Письмо Роструда от 16.10.2019 № ТЗ/5985-6-1

- Об определении системы оплаты труда в образовательной организации

Письмо Минпросвещения России от 14.10.2019 № 08-ПГ-МП-20387

- О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации

Проект

• О признании утратившими силу нормативных правовых актов и отдельных положений нормативных правовых актов Российской Федерации, об отмене нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти, регулирующих трудовые отношения, а также отношения в сфере социального обслуживания и содержащих обязательные требования, соблюдение которых оценивается при проведении мероприятий по контролю при осуществлении федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и федерального государственного контроля (надзора) в сфере социального обслуживания

Проект

• Об утверждении Перечня районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, для целей предоставления государственных гарантий и компенсаций для лиц, работающих и проживающих в этих районах и местностях, и о признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации, о признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых актов Совета министров СССР

Проект

МИНТРУД РАЗЪЯСНЯЕТ

ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ОТПУСКА: ЧТО НУЖНО УЧЕСТЬ В 2020 ГОДУ

Отпуска – это одна из тем, которая традиционно вызывает много вопросов у работодателей и кадровых специалистов.

Учитывая, что конец календарного года – это время для планирования отпусков на следующий год, предлагаем вам ознакомиться с подборкой материалов, которые помогут учесть все требования законодательства при оформлении и предоставлении отпусков в 2020 году.

Распределение отпусков на следующий год

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков работников определяется графиком отпусков, который обязателен и для работодателя, и для всех сотрудников (ст. 123 Трудового кодекса РФ, Постановление Госкомстата России от 05.01.2004 № 1).

При составлении графика отпусков работодатель не обязан учитывать пожелания работников и вправе составить такой график, который будет удобен именно ему (с учетом производственной необходимости и т. д.).

Исключения составляют категории работников, чьи пожелания при составлении графика отпусков работодатель обязан учесть.

Перечень таких категорий работников приведен в справке «Отпуск».

График отпусков на 2020 год необходимо составить и утвердить до 17 декабря 2019 года включительно.

В системе «Помощник кадровика: Эксперт» содержатся материалы, посвященные особенностям составления, утверждения и применения графика отпусков:

- "Составление графика отпусков (видеосеминар по кадрам)";
- "График отпусков: особенности составления и выгоды работодателя (видеосеминар по кадрам)";
- "График отпусков" (справочная информация);
- "Отпуск" (справочная информация);
- "График отпусков (образец заполнения)".

Также рекомендуем ознакомиться с информацией Министерства труда и социальной защиты РФ о планировании отпусков работников:

- Письмо Минтруда России от 07.12.2018 № 14-2/ООГ-9754 «О порядке предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска»;
- Письмо Минтруда России от 20.11.2018 № 14-2/ООГ-9166 «Об очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков»;
- Письмо Минтруда России от 08.12.2017 № 14-2/ООГ-9399 «Об утверждении графика отпусков».

Расчет рабочего года для предоставления отпуска

Расчет стажа работы, дающего право на отпуск (рабочего года, отпускного периода), является важнейшей процедурой в процессе оформления отпуска.

Отпускной период равен 12 месяцам и индивидуален для каждого работника, т. к. начинается со дня приема на работу. Если какие-либо периоды времени не включаются в стаж работы для ежегодного основного оплачиваемого отпуска в соответствии со ст. 121 Трудового кодекса РФ, то окончание рабочего года для отпуска «отодвигается» на число дней, исключенных из стажа работы для отпуска.

Обращаем ваше внимание на материалы, которые помогут разобраться во всех особенностях расчета рабочего года:

- «Рабочий год для предоставления отпуска»;
- Гид по расчету дней отпуска после декрета и при увольнении;
- «Сроки в трудовом праве: вовремя оформляем и предоставляем отпуск» (видеосеминар по кадрам).

Расчет продолжительности отпуска с учетом праздничных дней



Еще один нюанс, который важно учитывать при предоставлении отпусков работникам, – это нерабочие праздничные дни, перечисленные в ст. 112 Трудового кодекса РФ, которые не включаются в число дней оплачиваемого отпуска.

Например, в мае 2020 года только 2 дня – 1 мая и 9 мая – не включаются в число календарных дней оплачиваемого отпуска.

Важно учесть, что отпуск не может начинаться и, соответственно, заканчиваться нерабочим праздничным днем, указанным в ст. 112 Трудового кодекса РФ.

Подробнее узнать о том, как рассчитать продолжительность отпуска, если на него пришлось нерабочие праздничные дни, а также посмотреть примеры расчетов с различными праздничными днями в 2020 году вы можете в

справочной информации:

- «Рабочий год для предоставления отпуска»;
- «Алгоритм оформления оплачиваемого отпуска в период праздничных дней»;
- «Табель-календарь. Производственный календарь. Норма рабочего времени»;
- «Табель-календарь. 6-дневная рабочая неделя»;
- «Отпуск в 2020 году».

Кроме того, напоминаем, что в системе «Помощник кадровика: Эксперт» содержится справочная информация как об общем порядке оформления и предоставления различных видов отпусков (основные, дополнительные, оплачиваемые, неоплачиваемые), так и о различных особенностях данной кадровой процедуры:

- «Отпуск»;
- «Отпуск» (алгоритмы оформления различных видов отпусков);
- «Дополнительный отпуск»;
- «Предоставление отпуска»;
- «Отпуск без сохранения заработной платы»;
- «Оплачиваемый отпуск» (видеосеминар по кадрам);
- «Дополнительный оплачиваемый отпуск» (видеосеминар по кадрам);
- «Продолжительность ежегодных отпусков различных категорий работников»;
- Гид. Пробелы в трудовом праве и исправление ошибок в кадровых документах.

Также обращаем ваше внимание, что соблюдение требований законодательства в части предоставления отпусков трудовая инспекция проверяет по проверочным листам, утвержденным Приказом Федеральной службы по труду и занятости от 10.11.2017 № 655.

Информация о проверках работодателей трудовой инспекцией представлена в сервисе «К вам пришла проверка».

ОПЫТ ЭКСПЕРТОВ

Сотрудник в заявлении просит заключить с ним срочный трудовой договор

Вопрос. Работник при поступлении на работу сам написал в заявлении о приеме на работу по срочному трудовому договору, например, на 3 месяца, без причины, указанной в ст. 59 Трудового кодекса РФ. Возможно ли в этом случае оформить срочный трудовой договор, не нарушая закона?

Ответ. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 Трудового кодекса (ст. 58 Трудового кодекса РФ).

В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 Трудового кодекса РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

(Продолжение на следующей странице)

(Окончание)



При этом необходимо иметь в виду, что такой договор может быть признан правомерным, если имелось соглашение сторон, выраженное подписанием самого трудового договора (ст. 59 Трудового кодекса РФ), т. е. если он заключен на основе добровольного согласия работника и работодателя (Постановление Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 № 2).

Если судом при разрешении спора о правомерности заключения срочного трудового договора будет установлено, что он заключен работником вынужденно, суд применяет правила договора, заключенного на неопределенный срок.

При этом в трудовом договоре необходимо указать причину заключения срочного трудового договора по соглашению сторон. Такими причинами могут являться (ч. 2 ст. 59 Трудового кодекса):

- прием на работу лица пенсионного возраста;
- прием на работу лица, обучающегося по очной форме обучения;
- прием на работу руководителя организации и т. п.

Вывод: если в данном случае при поступлении на работу сотрудник сам написал в заявлении просьбу о приеме его на работу по срочному трудовому договору (например, на 3 месяца) без причины, указанной в ст. 59 Трудового кодекса, то в тексте трудового договора всё равно необходимо указать причину заключения срочного трудового договора.

В случае если в конкретной ситуации причин для заключения срочного трудового договора нет, выходом из сложившейся ситуации может быть следующее действие.

Работодатель может одновременно при заключении трудового договора на неопределенный срок заключить добровольное обоюдное соглашение с работником о его расторжении по п. 1 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ, например, через 3 месяца (ст. 78 Трудового кодекса РФ, Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 10.04.2014 № 14-2/ООГ-1347 «Об одновременном заключении трудового договора и соглашения сторон о его расторжении»).

Однако обратите внимание, что соглашение с работником о расторжении трудового договора по п. 1 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ, например, через 3 месяца должно быть обоюдным желанием сторон (как работника, так и работодателя). По-прежнему работника к заключению соглашения о расторжении трудового договора по п. 1 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ недопустимо.

*Эксперт Службы поддержки пользователей
проекта «Помощник кадровика: Эксперт»
Майорова Кристина Алексеевна*

Могут ли выходные дни быть во вторник и четверг

Вопрос. Обязательно ли, чтобы один из выходных был в воскресенье, или это могут быть вторник и четверг? Как при этом будет соблюдаться требование о 42-часовом еженедельном времени отдыха?

Ответ. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) (ст. 111 Трудового кодекса РФ).

При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка.

Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд (ст. 111 Трудового кодекса РФ).

У работодателей, приостановка работы у которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка (ст. 111 Трудового кодекса РФ).

Независимо от режима рабочего времени продолжительность еженедельного непрерывного отдыха каждого работника не может быть менее 42 часов (ст. 110 Трудового кодекса РФ).

Итак, выходные дни могут предоставляться не подряд.

У работодателей, приостановка работы у которых в выходные дни невозможна, выходные дни могут предоставляться в различные дни недели, например во вторник и в четверг. Иными словами, необязательно, чтобы один из выходных был в воскресенье.

Однако даже в этом случае продолжительность еженедельного непрерывного отдыха работника не может быть менее

(Продолжение на следующей странице)





(Окончание)

42 часов.

В этом случае для соблюдения режима работы и времени отдыха график работы сотрудника может быть следующий, например:

Понедельник: рабочий день 8 часов, начало рабочего дня 6.00, окончание рабочего дня 14.30 (30 минут обед).

Вторник: выходной.

Среда: рабочий день 8 часов, начало рабочего дня 9.00, окончание рабочего дня 17.30 (30 минут обед).

Четверг: выходной.

Пятница: рабочий день 8 часов, начало рабочего дня 6.00, окончание рабочего дня 14.30 (30 минут обед).

Суббота: рабочий день 8 часов, начало рабочего дня 6.00, окончание рабочего дня 14.30 (30 минут обед).

Воскресенье: рабочий день 8 часов, начало рабочего дня 6.00, окончание рабочего дня 14.30 (30 минут обед).

Обращаем ваше внимание, что работодатель может установить другой график работы, но с соблюдением норм трудового законодательства РФ.

*Эксперт Службы поддержки пользователей
проекта «Помощник кадровика: Эксперт»
Майорова Кристина Алексеевна*

Можно ли лишить работника премии за неисполнение обязанностей отсутствующего работника

Вопрос. Работник исполнял обязанности временно отсутствующего работника 1 день (был выпущен приказ на исполнение обязанностей с доплатой).

В этот день данному работнику за неисполнение должностных обязанностей отсутствующего работника вынесено дисциплинарное взыскание (замечание и лишение премии на 50%).

Как в таком случае рассматривать период, за который будет лишен премии работник?

Премия начисляется на основную должность, если не было временного перевода.

В данной ситуации работник не был переведен на другую должность, получается, его надо лишать премии по основной должности или лишать премии только за 1 день, но это тоже нелогично.

Ответ. Учитывая, что в описываемой ситуации в локальном акте в качестве критерия для лишения премии не указано неисполнение или ненадлежащее исполнение дополнительной работы сотрудником, лишить премии сотрудника не представляется возможным.

Обоснование. Из вопроса можно сделать вывод, что сотрудник был привлечен к совмещению (ему был увеличен объем работ, расширен круг трудовых обязанностей) в рамках ст. 60.2 Трудового кодекса РФ, за что была назначена доплата, оговоренная в приказе и в дополнительном соглашении к трудовому договору (ст. 151 Трудового кодекса РФ).

За невыполнение (в случае достижения согласия о ее выполнении) или за ненадлежащее выполнение дополнительной работы сотрудник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности (ст. 192 Трудового кодекса РФ).

При этом видом дисциплинарной ответственности не может быть лишение премии, а за неисполнение или за ненадлежащее исполнение дополнительной работы сотруднику может быть сделано замечание или дан выговор.

Лишение премии может быть произведено, только если не выполнены критерии, показатели премирования (ст. 135 Трудового кодекса РФ, Постановление Госкомтруда СССР от 04.02.1967 № 84/П-5, Приказ Роскартографии от 26.02.2007 № 16-пр, Приказ Ространснадзора от 29.12.2006 № ВС-488фс и т. д.).

Если в локальном акте в качестве критерия для лишения премии не указано невыполнение или ненадлежащее выполнение дополнительной работы, то лишить премии сотрудника не представляется возможным.

Если в локальном акте в качестве критерия для лишения премии указано невыполнение или ненадлежащее выполнение дополнительной работы, то именно в локальном акте должны быть установлены механизм, условия, порядок расчета размера уменьшения доплаты (премии).

Из вопроса можно сделать вывод, что в локальном акте организации в качестве критерия для лишения премии не указано невыполнение или ненадлежащее выполнение дополнительной работы (не установлены механизм, условия, порядок расчета размера лишения премии в этом случае), поэтому лишить премии сотрудника не представляется возможным.

*Эксперт Службы поддержки пользователей
проекта «Помощник кадровика: Эксперт»
Майорова Кристина Алексеевна*