

# ПОМОЩНИК КАДРОВИКА

№ 2 февраль '19

специальное издание  
для пользователей  
системы «Кодекс»

Актуальная  
тема

» 1

Это важно!

» 2

Новости  
законодательства

» 3

Смотри  
в системе

» 4

Минтруд  
разъясняет

» 6

Опыт  
экспертов

» 7

Уважаемые читатели!

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



## РАБОТОДАТЕЛЕЙ ОСВОБОДИЛИ ОТ УГОЛОВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА НЕВЫПЛАТУ ЗАРПЛАТЫ

Федеральным законом от 27.12.2018 № 533-ФЗ внесены изменения в ст. 145.1 Уголовного кодекса РФ, которой устанавливается уголовная ответственность работодателя за невыплату заработной платы, пособий и иных выплат.

Примечание к ст. 145.1 Уголовного кодекса РФ дополнено положением, в соответствии с которым работодатель освобождается от уголовной ответственности, если он:

– впервые совершил преступление, предусмотренное ч. 1 или 2 ст. 145.1 Уголовного кодекса РФ (полная или частичная невыплата свыше 2 месяцев заработной платы, пособия или иных выплат);

– в течение 2 месяцев со дня возбуждения уголовного дела погасил задолженность по выплате заработной платы, пособия или иных выплат;

– уплатил проценты (выплатил денежную компенсацию);

– в его действиях не содержится иного состава преступления.

Подробнее об ответственности работодателя см. в «Таблице штрафов за нарушение трудового законодательства».

(Продолжение на следующей странице)



(Окончание)

Горячая информация - ИС «Кодекс: 6 поколение» Интранет

Меню  Найти

Поиск в тексте Текст справки Справки

**Алгоритмы оформления трудовых отношений**

- Горячая информация
  - Новые нормы и изменения в трудовом законодательстве на 2019 год
  - Расчетчики для кадровика
    - Формулы расчетов для кадровика
  - Табель-календарь. Производственный календарь. Норма рабочего времени в 2019 году (5-дневная рабочая неделя)
  - Табель-календарь (1998-2018 года)
  - Табель-календарь 6-дневная рабочая неделя
  - Документы кадровой службы
  - Таблица штрафов за нарушение трудового законодательства
  - Минимальный размер оплаты труда
  - Продолжительность ежегодных

**Горячая информация**

- Изменения в трудовом законодательстве
- Штрафы за нарушение трудового законодательства**
- Утвержденные профессиональные стандарты
- Расчетчики для кадровика
- Табель-календарь. Производственный календарь
- Отличия трудового и гражданско-правового

Включить двухоконный режим | Рег. номер: 460\_2001403 (ключ: 2001401), вариант: интранет (50 рабочих мест) | ИС «Кодекс: 6 поколение» Интранет v. 6.4.2.40 (x64)

ЭТО ВАЖНО!

**ПЛАНОВЫЕ ПРОВЕРКИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ – СУБЪЕКТОВ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В 2019 ГОДУ**

Что произошло?

Федеральным законом от 25.12.2018 № 480-ФЗ внесены изменения в Федеральный закон от 26.12.2008 № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля».

В частности, Федеральный закон от 26.12.2008 № 294-ФЗ дополнен ст. 26.2, в соответствии с которой срок, в течение которого запрещены плановые проверки субъектов малого предпринимательства (далее – СМП), продлен с 1 января 2019 года до 31 декабря 2020 года.

Исключение составляют плановые проверки, проводимые в рамках видов государственного контроля (надзора), по которым установлены категории риска, а также критерии отнесения деятельности юридических лиц, ИП и (или) используемых ими производственных объектов к определенной категории риска (Федеральный закон от 25.12.2018 № 480-ФЗ).

Почему это важно?

С 1 января 2016 года по 31 декабря 2018 года плановые проверки СМП не проводились (ст. 26.1 Федерального закона от 26.12.2008 № 294-ФЗ).

Напомним, что в сфере труда (п. 17 Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 01.09.2012 № 875):

- деятельность работодателей (юридических лиц и ИП) подлежит отнесению к определенной категории риска в соответствии с Правилами отнесения деятельности юридических лиц и индивидуальных предпринимателей и (или) используемых ими производственных объектов к определенной категории риска или определенному классу (категории) опасности, утвержденными Постановлением Правительства РФ от 17.08.2016 № 806;

- Критерии отнесения деятельности юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, являющихся работодателями, к определенной категории риска утверждены Постановлением Правительства РФ от 01.09.2012 № 875.

Это означает, что с 1 января 2019 года работодатели (юридические лица и ИП), являющиеся субъектами малого предпринимательства, могут быть внесены трудовой инспекцией в план проверок, если они относятся к категории высокого, значительного, среднего или умеренного риска (п. 20 Положения от 01.09.2012 № 875, п. 35 Административного регламента, утвержденного Приказом Минтруда России от 30.10.2012 № 354н).

Как найти в системе?

Подробную информацию о проведении трудовой инспекцией проверок работодателей можно найти в главе «К вам пришла проверка» раздела «Справочник кадровика» системы «Помощник кадровика: Эксперт».

Помощник Кадровика Специальное издание для пользователей системы «Кодекс»



**Новые обязанности работодателей  
в части содействия занятости инвалидов**



С 1 января 2019 года Федеральным законом от 29.12.2017 № 476-ФЗ внесены изменения в Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» в части организации сопровождения при содействии занятости инвалидов.

Под сопровождением при содействии занятости инвалида понимается оказание индивидуальной помощи незанятому инвалиду при его трудоустройстве (ст. 13.1 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1).

Статьей 24.1 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 устанавливаются особенности организации содействия занятости инвалидов.

При организации сопровождения при содействии занятости инвалидов работодатели взаимодействуют с органами службы занятости населения.

Так, орган службы занятости (п. 2 ст. 24.1, п. 7 ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1):

- организует взаимодействие незанятого инвалида с работодателем;
- оказывает работодателю методическую помощь по осуществлению сопровождения при содействии занятости инвалида;
- взаимодействует с работодателями по вопросам оборудования (оснащения) рабочих мест для работы инвалидов.

Работодатели, в свою очередь, осуществляют сопровождение при содействии занятости инвалида, в т. ч. (п. 1 ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1):

- формирование с учетом его потребностей пути передвижения по территории работодателя;
- оборудование (оснащение) для него рабочего места;
- обеспечение для него доступа в необходимые помещения;
- оказание помощи в организации труда при дистанционной работе или работе на дому;
- определение особенностей режима рабочего времени и времени отдыха инвалида;
- предоставление при необходимости помощи наставника.

Наставники могут быть определены работодателем из числа работников и с их согласия (п. 7 ст. 13.1 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1).

Также работодатель размещает в информационно-аналитической системе «Общероссийская база вакансий «Работа в России» информацию о потребности в работниках

и об условиях их привлечения, о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, специальных рабочих мест, оборудованных (оснащенных) для работы инвалидов (ст. 16.2 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1).

**С 1 января 2019 года увеличен  
минимальный размер оплаты труда**

Федеральным законом от 25.12.2018 № 481-ФЗ внесены изменения в ст. 1 Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», в соответствии с которыми минимальный размер оплаты труда (далее – МРОТ) с 1 января 2019 года составляет 11 280 руб. в месяц.

Напомним, что МРОТ устанавливается в размере величины прожиточного минимума в целом по РФ за II квартал предыдущего года (ст. 1 Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ).

Обратите внимание, что в субъектах РФ может быть установлен региональный минимальный размер оплаты труда, который не может быть ниже федерального МРОТ. В случае если на территории субъекта РФ МРОТ увеличен, работодатели данного субъекта обязаны применять региональный МРОТ (ст. 133.1 Трудового кодекса РФ).

За выплату заработной платы работникам ниже МРОТ работодателю грозят административная ответственность в соответствии со ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях и уголовная ответственность в соответствии со ст. 145.1 Уголовного кодекса РФ.



**Вступил в силу закон о повышении  
пенсионного возраста**

Федеральным законом от 03.10.2018 № 350-ФЗ предусматривается поэтапное (начиная с 1 января 2019 года) увеличение возраста выхода на пенсию для женщин в 60 лет, для мужчин в 65 лет.

Законом установлен досрочный выход многодетных матерей на пенсию, если они имеют страховой стаж не менее 15 лет:

- в 50 лет (для матерей 5 детей и более);
- в 56 лет (для матерей 4 детей);
- в 57 лет (для матерей 3 детей).

Досрочно выйти на пенсию можно будет женщинам, имеющим страховой стаж не менее 37 лет, мужчинам – не менее 42 лет. При этом страховая пенсия по старости может назначаться на 24 месяца ранее достижения пенсионного возраста, но не ранее 60 и 55 лет (соответственно для мужчин и женщин).

(Продолжение на следующей странице)





(Окончание)

Также с 1 января 2019 года пособия по безработице гражданам предпенсионного возраста (в течение 5 лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости) будут выплачиваться до 12 месяцев.

Максимальный размер пособия составит 11 280 руб. в месяц. При наличии у граждан длительного страхового (трудового) стажа (не менее 25 и 20 лет для мужчин и женщин соответственно) или необходимого стажа работы на соответствующих видах работ продолжительность выплаты пособия будет увеличиваться на 2 недели за каждый год работы, превышающий страховой стаж, но не более 24 месяцев.

Размер страховой пенсии в 2019–2024 годах будет корректироваться с 1 января каждого года.

### Определены особенности распространения регионального соглашения о минимальной зарплате на религиозные организации

Федеральным законом от 27.12.2018 № 542-ФЗ внесены изменения в Трудовой кодекс РФ, который дополнен статьёй, посвященной особенностям распространения регионального соглашения о минимальной зарплате на работодателей – религиозные организации.

Согласно Федеральному закону от 27.12.2018 № 542-ФЗ при представлении мотивированного письменного отказа присоединиться к региональному соглашению о минимальной зарплате религиозная организация вправе не прилагать к отказу:

- протокол консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации, объединяющей работников религиозной организации;
- предложения по срокам повышения минимальной зарплаты работников до размера, предусмотренного региональным соглашением.

В случае отказа религиозной организации присоединиться к региональному соглашению о минимальной зар-

плате руководитель уполномоченного органа исполнительной власти субъекта РФ вправе пригласить представителей религиозной организации для проведения дополнительных консультаций.

### Часть 1 ст. 178 Трудового кодекса РФ признана не соответствующей Конституции РФ

Конституционный суд РФ Постановлением от 19.12.2018 № 45-П признал ч. 1 ст. 178 Трудового кодекса РФ не соответствующей Конституции РФ.

Напомним, ч. 1 ст. 178 Трудового кодекса РФ гарантирует работникам, уволенным в связи с ликвидацией организации или сокращением численности, выплату выходного пособия в размере среднего месячного заработка, а также сохранение за ними среднего месячного заработка на период трудоустройства, но не свыше 2 месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

Конституционный суд РФ указал на следующее:

– работнику, уволенному по сокращению (п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ), указанная выплата среднего заработка гарантирована, т. к. его бывший работодатель продолжает свою экономическую деятельность к моменту возникновения права на получение среднего месячного заработка на период трудоустройства;

– к моменту возникновения права на выплату среднего заработка у работников, уволенных в связи с ликвидацией организации (п. 1 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ), в Единый государственный реестр юридических лиц уже могут быть внесены сведения о прекращении ее существования.

Таким образом, ч. 1 ст. 178 Трудового кодекса РФ фактически лишает лиц, уволенных в связи с ликвидацией организации, возможности получить указанную выплату в случае, если право на нее они приобрели уже после прекращения существования юридического лица.

## СМОТРИ В СИСТЕМЕ

### ВИДЕОСЕМИНАР «ОБЗОР ОСНОВНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ В 2019 ГОДУ»

Вам доступен видеосеминар «Обзор основных изменений в трудовом законодательстве в 2019 году».

Перейти к его просмотру вы можете в сервисе «Видеосеминары» на главной странице продукта «Помощник кадровика: Эксперт».

#### Почему тема актуальна?

Законодательство РФ меняется постоянно.

При этом изменения затрагивают все сферы деятельности, в т. ч. и область трудовых отношений.

#### Видеосеминар позволит вам:

- быть в курсе нововведений (изменений) в сфере трудового законодательства;
- вовремя (не в спешке и без опоздания) подготовить необходимые документы (привести их в соответствие с законодательством);
- вовремя провести необходимые процедуры с учетом всех нововведений и изменений;

- заранее подготовиться к решению тех вопросов, которые будут актуальны позднее, а именно – в 2019 году;
- определить алгоритм работы по новым требованиям;
- избежать нарушения норм трудового законодательства РФ;
- сэкономить время на поиске информации, получив оперативное разъяснение эксперта по вашим вопросам во время видеосеминара.

#### Программа видеосеминара следующая:

Важные изменения 2018 года:

- новые требования к оформлению кадровых документов и их копий, в т. ч. трудовых книжек;
- изменения в проведении проверок трудовой инспекцией (проверочные листы, риск-ориентированный подход);
- расширение перечня работников, которые имеют право использовать отпуск в удобное для них время;

(Продолжение на следующей странице)

(Окончание)

– иные важные изменения, которые произошли в трудовом законодательстве в 2018 году.

Важные изменения 2019 года:

- работа и отдых в 2019 году;
- индексация пособий на детей;
- труд работников предпенсионного возраста;
- новое основание для освобождения от работы;
- иные важные изменения, которые произойдут в трудовом законодательстве в 2019 году.

Законопроекты на обсуждении:

- отмена трудовых книжек;
- увеличение МРОТ;
- квотирование рабочих мест для молодых специалистов;



– иные законопроекты в части изменения трудового законодательства.

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

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

## НОВЫЙ ВЫПУСК ЭЛЕКТРОННОГО ЖУРНАЛА «ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА ДЛЯ КАДРОВИКА»



Предлагаем вашему вниманию свежий выпуск электронного журнала «Теория и практика для кадровика».

В новом выпуске журнала вы ознакомитесь с ответами на самые интересные и актуальные вопросы (например, как принять студента на подработку или как оформить освобождение работника в случае, если он проходит диспансеризацию).

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 изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда»  
Федеральный закон от 25.12.2018 № 481-ФЗ
- О внесении изменений в статьи 76\_1 и 145\_1 Уголовного кодекса Российской Федерации и Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации  
Федеральный закон от 27.12.2018 № 533-ФЗ
- О внесении изменений в Федеральный закон «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» и статью 35 Федерального закона «О водоснабжении и водоотведении»  
Федеральный закон от 25.12.2018 № 480-ФЗ
- О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации в части установления особенностей распространения регионального соглашения о минимальной заработной плате на религиозные организации  
Федеральный закон от 27.12.2018 № 542-ФЗ
- Об утверждении профессионального стандарта «Няня (работник по присмотру и уходу за детьми)»  
Приказ Минтруда России от 05.12.2018 № 769н
- Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по трудовой миграции»  
Приказ Минтруда России от 29.10.2018 № 672н
- Об утверждении профессионального стандарта «Станционный рабочий железнодорожного транспорта»  
Приказ Минтруда России от 12.12.2018 № 786н
- Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по организации деятельности по обслуживанию пассажиров и посетителей в железнодорожном агентстве»  
Приказ Минтруда России от 12.12.2018 № 789н

- Об утверждении профессионального стандарта «Специалист диспетчерского аппарата подразделения по обслуживанию сооружений и устройств инфраструктуры железнодорожного транспорта»  
Приказ Минтруда России от 12.12.2018 № 788н

- Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по подготовке к производству анимационного кино»  
Приказ Минтруда России от 25.12.2018 № 843н

- Об утверждении профессионального стандарта «Художник-аниматор»  
Приказ Минтруда России от 25.12.2018 № 844н

- О внесении изменения в профессиональный стандарт «Специалист по организации капитального ремонта многоквартирного дома», утвержденный Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17 апреля 2018 г. № 250н  
Приказ Минтруда России от 14.12.2018 № 806н

- О внесении изменения в профессиональный стандарт «Горновой доменной печи», утвержденный Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 марта 2018 г. № 191н  
Приказ Минтруда России от 22.11.2018 № 718н

- Об установлении тождества отдельных наименований профессий  
Приказ Минтруда России от 19.12.2018 № 822н

- Об утверждении формы «Сведения о страховом стаже застрахованных лиц (СЗВ-СТАЖ)», формы «Сведения по страхователю, передаваемые в ПФР для ведения индивидуального (персонифицированного) учета (ОДВ-1)», формы «Данные о корректировке сведений, учтенных на индивидуальном лицевом счете застрахованного лица (СЗВ-

(Продолжение на следующей странице)

(Окончание)

КОРП)», формы «Сведения о заработке (вознаграждении), доходе, сумме выплат и иных вознаграждений, начисленных и уплаченных страховых взносах, о периодах трудовой и иной деятельности, засчитываемых в страховой стаж застрахованного лица (СЗВ-ИСХ)», порядка их заполнения и формата сведений и о признании утратившим силу Постановления Правления Пенсионного фонда Российской Федерации от 11 января 2017 г. № 3п

Постановление Правления ПФР от 06.12.2018 № 507п

- О профессиональной деятельности лиц, занимающих должность младшей медицинской сестры по уходу за больными, должность санитаря (санитарки)

Письмо Минздрава России от 21.11.2018 № 16-5/2125907

- О сроках выплаты заработной платы

Письмо Минтруда России от 12.11.2018 № 14-1/ООГ-8602

- Роструд напоминает об условиях труда в морозы

Роструд от 17.12.2018

- О премировании

Роструд от 10.12.2018

## МИНТРУД РАЗЪЯСНЯЕТ

### ПИСЬМО МИНТРУДА РОССИИ ОТ 15.11.2018 № 14-2/В-913 «ОБ УКАЗАНИИ В ТРУДОВОЙ КНИЖКЕ НАИМЕНОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ПРИ ВНЕСЕНИИ ЗАПИСИ О РАБОТЕ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ (УВОЛЬНЕНИИ) ПО ВНЕШНЕМУ СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ»

*Нужно ли работодателю при внесении в трудовую книжку записи о работе (записи об увольнении) по внешнему совместительству указывать наименование организации?*

В соответствии с ч. 5 ст. 66 Трудового кодекса РФ сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по желанию работника по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству. В соответствии со ст. 282 Трудового кодекса РФ совместительство – это выполнение работником другой регулярно оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Пунктом 10 Правил, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 № 225, установлено, что все записи о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении, а также о награждении, произведенном работодателем, вносятся в трудовую книжку на основании соответствующего приказа (распоряжения) работодателя не позднее недельного срока, а при увольнении – в день увольнения и должны точно соответствовать тексту приказа (распоряжения).

Записи о приеме на работу производятся в соответствии с п. 3 Инструкции по заполнению трудовых книжек, утвержденной Постановлением Минтруда России от 10.10.2003 № 69.

Вместе с тем вышеуказанные нормативные правовые акты не определяют, в частности, срок внесения в трудовую книжку записи о работе по совместительству, а также порядок внесения таких записей.

В связи с этим на практике указанные записи вносятся как в хронологическом порядке, так и блоками: запись в трудовую книжку о работе по совместительству (одновременно о приеме и увольнении) вносится после увольнения из каждой организации на основании документа, содержащего сведения о приеме на работу по совместительству и о прекращении данного трудового договора.

При внесении записей в трудовую книжку работника о прекращении трудового договора по внешнему совместительству, полагаем, допустимо указывать наименование организации в тексте записи об увольнении.

Минтруд России в Письме от 15.11.2018 № 14-2/В-913 рассмотрел особенности внесения записи в трудовую книжку при увольнении совместителя.



Напомним, что запись о работе по совместительству вносится в трудовую книжку работника-совместителя работодателем по основному месту работы только по желанию самого работника (ст. 66 Трудового кодекса РФ).

Соответственно, запись об увольнении работника-совместителя вносится в трудовую книжку только при наличии записи о приеме на работу по совместительству.

Минтруд указывает на то, что порядок внесения основным работодателем записей в трудовую книжку о работе по совместительству законодательством не урегулирован, и предлагает два варианта оформления таких записей.

Вариант 1: записи о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку в хронологическом порядке. Например:

- запись под номером 1 – о приеме на основное место работы (28.08.2017);

- запись под номером 2 – о приеме на работу по совместительству (16.04.2018);

- запись под номером 3 – о переводе на другую должность по основному месту работы (06.06.2018);

- запись под номером 4 – об увольнении по совместительству (14.09.2018).

Вариант 2: Минтруд предлагает вносить записи «блоками», т. е. запись в трудовую книжку о работе по совместительству (одновременно о приеме и увольнении) вносится после увольнения из каждой организации. Например:

- запись под номером 1 – о приеме на основное место работы (28.08.2017);

(Продолжение на следующей странице)



(Окончание)

- запись под номером 2 – о переводе на другую должность по основному месту работы (06.06.2018);
- запись под номером 3 – об увольнении по основному месту работы (14.11.2018);
- запись под номером 4 – о приеме на работу по совместительству (16.04.2018);
- запись под номером 5 – об увольнении по совместительству (14.09.2018).

По нашему мнению, применение второго варианта не всегда может быть целесообразным.

Например, работник продолжит работать в основной организации в течение долгого времени после увольнения с работы по совместительству. Даже если он предоставит основному работодателю документы, содержащие сведения о приеме и увольнении по совместительству, информация о необходимости внесения соответствующих записей после увольнения работника может затеряться.

Тем не менее работодатель вправе использовать любой из этих вариантов внесения сведений о работе по совместительству по своему усмотрению.

## ОПЫТ ЭКСПЕРТОВ

### День увольнения сотрудника, работающего по скользящему графику, приходится на субботу

**Вопрос.** Работник со скользящим графиком увольняется по собственному желанию с субботы (у него рабочий день), а у кадровой службы 5-дневная рабочая неделя. Каким числом его оформить? Если день увольнения переносится на следующий рабочий день – понедельник, то сотрудник должен отработать в понедельник? Какими нормативными документами регулируются эти вопросы?

**Ответ.** Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за 2 недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом (ст. 80 Трудового кодекса РФ).

Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В описываемой ситуации сотрудник увольняется по собственному желанию по п. 3 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ. Об увольнении работник должен предупредить работодателя путем подачи письменного заявления с просьбой об увольнении. Предупредить работодателя работник должен заранее. При этом у работодателя есть право задержать сотрудника на отработку, которая не должна быть более 2 недель.

При этом обратите внимание, что отсчет срока предупреждения (2 недели) начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

Учитывая, что работодатель (руководитель организации, кадровая служба) работает по пятидневной рабочей неделе, с понедельника по пятницу, получить заявление работника об увольнении работодатель может только в свой рабочий день, а именно в любой день с понедельника по пятницу.

Иными словами, работодатель не может получить заявление работника об увольнении в свой (работодателя) выходной день, в субботу или в воскресенье.

Предположим, что работник написал заявление об увольнении, в котором просит уволить его (работника) в субботу, 13.07. Данное заявление работодатель получил 12.07.

Течение срока предупреждения об увольнении начнется на следующий день после получения работодателем заявления об увольнении, и задержать работника на отработку работодатель может не более чем на 2 недели.

В этом случае работодатель может написать на заявлении работника резолюцию «Уволить с двухнедельной отработкой»



и «Уволить сотрудника 26.07». По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Иными словами, если соглашение между работником и работодателем достигнуто, то уволить работника можно 15.07. Если соглашение между работником и работодателем не достигнуто, то работник увольняется 26.07.

Если на 15.07 выпадает рабочая смена работника, то он ее должен отработать, а работодатель должен оформить увольнение в порядке, установленном ст. 84.1 Трудового кодекса РФ. Если на 15.07 приходится выходной день увольняемого работника, то 15.07 сотрудник придет на работу только за получением расчета и документов.

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

### Законодательство не запрещает беременной женщине работать по совместительству по срочному договору

**Вопрос.** Может ли работать по срочному трудовому договору по совместительству женщина в период отпуска по беременности и родам? Больничный лист не будет предоставляться работодателю по совместительству?

**Ответ.** В соответствии со ст. 58, 59, 60.1, гл. 44 Трудового кодекса РФ работодатель может заключать с сотрудниками срочные трудовые договора по совместительству, в т. ч. с беременными сотрудницами.

При этом необходимо помнить, что женщинам (в том числе работающим по совместительству по срочному трудовому договору) по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности

(Продолжение на следующей странице)

*(Окончание)*

предоставляются отпуска по беременности и родам (ст. 255 Трудового кодекса РФ). В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности (ст. 261 Трудового кодекса РФ).

Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Итак, законодательство РФ не содержит прямого запрета, не запрещает беременной женщине работать по срочному трудовому договору по совместительству.

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

### Отпуск ветерана труда

**Вопрос.** Сотрудник является ветераном труда федерального значения и утверждает, что может брать очередной отпуск в любое удобное для него время, не по графику. Как поступить в данной ситуации?

**Ответ.** Утверждение сотрудника о том, что он может брать очередной отпуск в любое удобное для него время, а не по графику по причине того, что он является ветераном труда федерального значения, является неверным, если иное не предусмотрено региональным законодательством и/или локальными актами организации.

Меры социальной поддержки ветеранов труда, а также граждан, приравненных к ним (в т. ч. вопрос об их праве использовать отпуск в удобное для них время), определяются:

– законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ (ст. 22 Федерального закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах»);

– локальными актами организации, коллективным договором (ст. 8, 41 Трудового кодекса РФ).

Федеральное законодательство не содержит нормативно-правового акта, в котором бы говорилось о том, что ветераны труда имеют право использовать оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

Учитывая, что право на использование отпуска ветераном труда в удобное для него время может быть установлено региональным законодательством и/или локальным актом организации, работодателю необходимо:

Шаг 1. Проанализировать региональное законодательство, локальные акты организации на предмет регулирования данного вопроса.

Шаг 2. В случае если нормы регионального законодательства и/или локальных актов организации дают ветерану труда право на использование оплачиваемого отпуска в удобное для него время, работодателю:

- необходимо учесть пожелания ветерана труда путем приема у него заявления, в котором он укажет дату(ы), в которую(ые) он желает использовать оплачиваемый отпуск;
- данную(ые) дату(ы) включить в график отпусков и предоставить отпуск сотруднику в удобное для ветерана труда время.

В случае если нормы регионального законодательства и/или локальных актов организации не дают ветерану труда права на использование оплачиваемого отпуска в удобное для него время, работодателю:

- имеет полное право отказать работнику в предоставлении отпуска в удобное для него время, если иных оснований для предоставления отпуска в удобное для сотрудника время нет;
- может самостоятельно утвердить запланированную дату отпуска в графике отпусков для ветерана труда, не учитывая пожелания работника.

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

