

# ПОМОЩНИК КАДРОВИКА

## № 5 май '19

специальное издание  
для пользователей  
системы «Кодекс»

Актуальная  
тема

» 1

Это важно!

» 2

Новости  
законодательства

» 3

Смотри  
в системе

» 5

Минтруд  
разъясняет

» 6

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



## ОТМЕНА СНИЛС: КАКОЙ ДОКУМЕНТ ТРЕБОВАТЬ У РАБОТНИКА ПРИ ПОСТУПЛЕНИИ НА РАБОТУ?

С 1 апреля 2019 года ПФР больше не выдает страховые свидетельства обязательного пенсионного страхования (СНИЛС) в бумажном виде.

На смену СНИЛС придет документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

Соответствующие изменения внесены Федеральным законом от 01.04.2019 № 48-ФЗ в Федеральный закон от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования».

Данное нововведение затронуло в том числе и сферу трудовых отношений: поправки были внесены в ст. 65 Трудового кодекса РФ.

Так, с 1 апреля 2019 года лицо, поступающее на работу, вместо страхового свидетельства обязательного пенсионного страхования должно предъявить работодателю документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета (ст. 65 Трудового кодекса РФ, Федеральный закон от 01.04.2019 № 48-ФЗ).

В случае если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работода-

(Продолжение на следующей странице)



(Окончание)

тель должен будет предоставить в территориальный орган ПФР сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета (ст. 65 Трудового кодекса РФ, Федеральный закон от 01.04.2019 № 48-ФЗ).

Документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, может быть выдан гражданину как в электронном виде, так и в бумажном (ст. 16 Федерального закона от 01.04.1996 № 27-ФЗ).

Обратите внимание, что действующие страховые свидетельства обязательного пенсионного страхования, выданные до вступления в силу Федерального закона от 01.04.2019 № 48-ФЗ (ст. 7 Федерального закона от 01.04.2019 № 48-ФЗ):

- сохраняют свое действие;

- не подлежат обмену;
- являются документами, идентичными документам, подтверждающим регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

Таким образом, работодатель по-прежнему обязан принять у лица, поступающего на работу, страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования в бумажном виде.

Форма документа, подтверждающего регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в настоящее время не утверждена.

Дата вступления в силу Федерального закона от 01.04.2019 № 48-ФЗ – 01.04.2019.

## ЭТО ВАЖНО!

### ЗА ВОСПРЕпятСТВОВАНИЕ РАБОТНИКУ В ВЫБОРЕ КРЕДИТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ, В КОТОРУЮ ДОЛЖНА ПЕРЕВОДИТЬСЯ ЗАРПЛАТА, РАБОТОДАТЕЛИ ПЛАНИРУЮТ ПРИВЛЕКАТЬ К АДМИНИСТРАТИВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

#### Что произошло?

В Государственную Думу РФ на рассмотрение представлен Законопроект № 677227-7, которым планируется внести изменения в ст. 5.27 КоАП РФ.

В частности, предлагается установить административную ответственность работодателя за воспрепятствование осуществлению работником права на изменение кредитной организации, в которую должна быть переведена заработная плата.

Данное административное правонарушение повлечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере:

- от 10 тыс. до 20 тыс. руб. – на должностных лиц;
- от 1 тыс. до 5 тыс. руб. – на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица;
- от 30 тыс. до 50 тыс. руб. – на юридических лиц.

Невозможность получения зарплаты в кредитной организации, удобной для работника, таким образом, расценивается как препятствие реализации его права на получение зарплаты в целом.

Одновременно Законопроектом № 677255-7 предлагается внести изменения в ст. 136 Трудового кодекса РФ в части увеличения срока, в течение которого работник должен сообщить работодателю об изменении реквизитов для перевода зарплаты, с 5 рабочих дней до 15 календарных дней.

#### Почему это важно?

В настоящее время в соответствии со ст. 136 Трудового кодекса РФ:

- зарплата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным или трудовым договором;
- работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена зарплата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода зарплаты не позднее чем за 5 рабочих дней до дня выплаты зарплаты.

Как указывают в пояснительной записке авторы законопроекта, работодатели, имеющие многочисленный штат работников, технически не всегда успевают обработать заявления о смене кредитной организации для перечисления заработной платы, если такие заявления поступили за 5 рабочих дней до ее выплаты. По мнению авторов проекта, увеличение срока подачи заявления работником позволит исключить риск несоблюдения работодателем трудового законодательства по причинам, от него не зависящим.

#### Как найти в системе?

Подробную информацию об ответственности работодателя за нарушения, допущенные в сфере труда, вы можете найти в справке «Таблица штрафов за нарушение трудового законодательства», которая находится в сервисе «Горячая информация».

(Продолжение на следующей странице)



(Окончание)

The screenshot shows a web interface with a search bar at the top. On the left, there is a sidebar menu with a 'Горячая информация' (Hot information) section highlighted in red. The main content area features a grid of six circular icons, each representing a different labor law topic. The second icon in the top row, 'Штрафы за нарушение трудового законодательства' (Fines for violation of labor legislation), is also highlighted with a red border. A red arrow points from the sidebar menu to the main content area.

## НОВОСТИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

### Обновлен профстандарт для бухгалтеров

Приказом Минтруда России от 21.02.2019 № 103н утвержден профессиональный стандарт «Бухгалтер». Приказ Минтруда России от 22.12.2014 № 1061н, ранее утверждавший профстандарт по данной должности, признан утратившим силу.

К числу обобщенных трудовых функций бухгалтера согласно новому профстандарту отнесены:

- 1) ведение бухгалтерского учета;
- 2) составление и представление бухгалтерской (финансовой) отчетности экономического субъекта;
- 3) составление и представление бухгалтерской (финансовой) отчетности экономического субъекта, имеющего обособленные подразделения;
- 4) составление и представление консолидированной отчетности;
- 5) оказание экономическим субъектам услуг по ведению бухгалтерского учета, включая составление бухгалтерской (финансовой) отчетности.

При этом уточнены требования, предъявляемые к квалификации бухгалтеров и главных бухгалтеров. Так, например, бухгалтер должен иметь:

- среднее профобразование – программы подготовки специалистов среднего звена или среднее профобразование (непрофильное) – программы подготовки специалистов среднего звена и дополнительное профобразование – программы профессиональной переподготовки;
- опыт работы в должности с более низкой (предшествующей) категорией не менее одного года – для должностей с категорией.

В свою очередь, главный бухгалтер, выполняющий трудовую функцию, связанную с составлением и представлением бухгалтерской (финансовой) отчетности, должен соответствовать следующим требованиям:

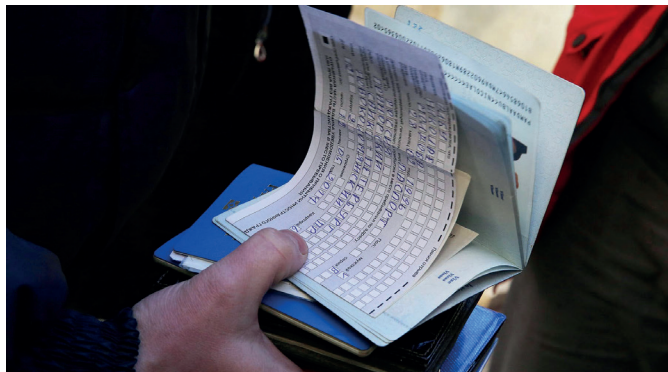
- 1) требования к образованию (один из вариантов):
  - высшее образование – бакалавриат;



- высшее образование (непрофильное) – бакалавриат и дополнительное профобразование – программы профессиональной переподготовки;
- среднее профобразование – программы подготовки специалистов среднего звена;
- среднее профобразование (непрофильное) – программы подготовки специалистов среднего звена и дополнительное профобразование – программы профессиональной переподготовки;
- 2) требования к опыту практической работы:
  - не менее 5 лет бухгалтерско-финансовой работы – при наличии высшего образования;
  - не менее 7 лет бухгалтерско-финансовой работы – при наличии среднего профобразования;
- 3) дополнительное профобразование – программы повышения квалификации в объеме не менее 120 часов за 3 последовательных календарных года, но не менее 20 часов в каждый год. Особые условия допуска к работе предъявляются к главным бухгалтерам в открытых акционерных обществах (за исключением кредитных организаций), страховых организациях и негосударственных пенсионных фондах, акционерных инвестиционных фондах и ряде иных субъектов.



**Изменены правила осуществления миграционного учета иностранных граждан и лиц без гражданства в РФ**



Постановлением Правительства РФ от 07.03.2019 № 246 внесены изменения в Постановление Правительства РФ от 15.01.2007 № 9 «О порядке осуществления миграционного учета иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации».

Установлено, что принимающая сторона представляет в территориальный орган МВД РФ непосредственно или через МФЦ либо направляет почтовым отправлением уведомление о прибытии иностранного гражданина.

Иностранец и члены его семьи для заполнения бланка уведомления о прибытии предъявляют принимающей стороне:

- а) документ, удостоверяющий личность;
- б) миграционную карту;
- в) трудовой или гражданско-правовой договор, заключенный на территории РФ;
- г) документы, подтверждающие родственные отношения.

Кроме того, принимающая сторона к уведомлению о прибытии, представляемому в территориальный орган МВД России, прилагает:

- копии всех страниц документа, удостоверяющего личность, которые содержат информацию о нём или имеют отметки о пересечении границы РФ либо иного иностранного государства;
- копию миграционной карты;
- копию документа, подтверждающего право пользования жилым или иным помещением, предоставляемым для фактического проживания иностранному гражданину.

Постановка на учет по месту пребывания временно пребывающего иностранного гражданина осуществляется на срок, заявленный в уведомлении о прибытии.

Установлено также, что при убытии иностранца из организации, в которой он осуществляет трудовую деятельность вахтовым методом и по адресу которой поставлен на учет, администрация обязана не позднее 7 рабочих дней со дня убытия представить в территориальный орган МВД РФ уведомление о его убытии для снятия с учета.

**Ужесточены квалификационные требования к стажу службы в ОВД РФ**

Указом Президента РФ от 27.03.2019 № 131 внесены изменения в Указ Президента РФ от 22.11.2012 N 1575, которым регламентируются вопросы прохождения службы:

- в Квалификационные требования к стажу службы в ОВД РФ или стажу (опыту) работы по специальности, профессиональным знаниям и навыкам сотрудника ОВД РФ;
- в Положение о порядке возложения на сотрудника

ОВД РФ временного исполнения обязанностей по должности высшего начальствующего состава и освобождения сотрудника ОВД РФ от временного исполнения этих обязанностей.

К квалификационным требованиям для исчисления стажа службы в ОВД РФ теперь относится наличие высшего образования, соответствующего направлению деятельности.

Кроме того, возложение на сотрудника временного исполнения обязанностей по вакантной должности высшего начальствующего состава осуществляется без письменного разрешения Президента Российской Федерации.

Направление необходимых для такого замещения документов в Администрацию Президента РФ носит только уведомительный характер и осуществляется в 7-дневный срок со дня возложения на сотрудника временного исполнения обязанностей.

Установлено, что к уведомлению прилагаются:

- а) заверенная копия приказа о возложении на сотрудника временного исполнения обязанностей по вакантной должности высшего начальствующего состава;
- б) справка о прохождении сотрудником службы;
- в) рапорт сотрудника о согласии с возложением на него временного исполнения обязанностей по вакантной должности высшего начальствующего состава;
- г) заверенные копии документов об образовании и о квалификации;
- д) сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера сотрудника, а также о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера его супруги (супруга) и несовершеннолетних детей.

**В Государственную Думу РФ внесен законопроект, определяющий особенности регулирования труда социальных помощников**

Законопроектом № 672641-7 предполагается внесение изменений в Трудовой кодекс РФ, который будет дополнен статьей, касающейся особенностей регулирования труда социальных помощников.

Как следует из проекта, социальный помощник – лицо, заключившее с организацией в области социальной защиты населения и социальной поддержки инвалидов (организацией соцобслуживания) трудовой договор о выполнении трудовой функции по оказанию медико-социальной помощи и комплексному уходу за тяжело больными (престарелыми) гражданами из числа родственников и близких.

Планируется, что трудовой договор будет заключаться с социальным помощником на основании акта муниципальной организации соцобслуживания.

Правила заключения трудового договора с социальным помощником и его примерная форма будут утверждаться Правительством РФ.

Среди дополнительных оснований расторжения трудового договора с социальным помощником проектом выделяются следующие:

- выздоровление, сопряженное со снятием группы инвалидности, либо смерть инвалида или престарелого гражданина, за которым осуществлялся уход и которому оказывалась медико-социальная помощь на дому;
- несоответствие трудового договора определенным условиям.



**Подготовлен проект, определяющий особенности регулирования труда работников некоммерческих организаций**

Проектом предполагается внесение изменений в Трудовой кодекс РФ, который будет дополнен гл. 48\_2, посвященной особенностям регулирования труда лиц, работающих у работодателей – некоммерческих организаций.

В частности, предусматривается, что:

1. С лицами, принимаемыми на работу в некоммерческие организации, численность которых не превышает 15 человек, при достижении соглашения можно будет заключать срочные трудовые договоры.

2. Работодатель – некоммерческая организация, соответствующая установленным требованиям, вправе будет

отказаться полностью или частично от принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, к которым отнесены:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда;
- положение о премировании;
- график сменности;
- другие локальные нормативные акты.

Соответствующие условия необходимо будет включать непосредственно в трудовые договоры с работниками.

Планируется, что типовая форма трудового договора с работодателем – некоммерческой организацией будет определена Правительством РФ.

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, могут ли офисные сотрудники работать вахтовым методом, или как избежать претензий ФСС, если работник желает работать в период отпуска по уходу за ребенком).

Консультации на самые разнообразные темы трудового законодательства будут интересны кадровым специалистам и помогут в решении конкретных практических задач. Найти новый выпуск вы можете под одноименным баннером на главной странице системы.

**НОВЫЕ ДОКУМЕНТЫ**

- Об утверждении профессионального стандарта «Бухгалтер»

Приказ Минтруда России от 21.02.2019 № 103н

- Об утверждении профессионального стандарта «Врач-генетик»

Приказ Минтруда России от 11.03.2019 № 142н

- Об утверждении профессионального стандарта «Врач-гастроэнтеролог»

Приказ Минтруда России от 11.03.2019 № 139н

- Об утверждении профессионального стандарта «Врач функциональной диагностики»

Приказ Минтруда России от 11.03.2019 № 138н

- Об утверждении профессионального стандарта «Врач-токсиколог»

Приказ Минтруда России от 11.03.2019 № 141н

- Об утверждении профессионального стандарта «Врач – торакальный хирург»

Приказ Минтруда России от 11.03.2019 № 140н

- Об утверждении профессионального стандарта «Монтажник оборудования холодильных установок»

Приказ Минтруда России от 11.03.2019 № 143н

- Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по диагностике состояния рельсов и элементов стрелочных переводов железнодорожного пути»

Приказ Минтруда России от 25.02.2019 № 122н

- Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по контролю за сохранностью перевозимого груза (вагонного парка), грузовой и коммерческой работой железнодорожного транспорта»

Приказ Минтруда России от 25.02.2019 № 120н

- Об утверждении профессионального стандарта «Слесарь по изготовлению и ремонту трубопроводов изделий ракетно-космической техники»

Приказ Минтруда России от 25.02.2019 № 119н

- Об утверждении профессионального стандарта «Слесарь по изготовлению и доводке деталей изделий ракетно-космической техники»

Приказ Минтруда России от 25.02.2019 № 121н

- Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель восстановительного поезда»

Приказ Минтруда России от 19.02.2019 № 96н

- Об утверждении профессионального стандарта «Инженер-экономист водного транспорта»

Приказ Минтруда России от 19.02.2019 № 97н

- Об утверждении профессионального стандарта «Инструктор поездных бригад»

Приказ Минтруда России от 19.02.2019 № 93н

- Об утверждении профессионального стандарта «Работник по экипировке транспортных средств железнодорожного транспорта и снабжению нефтепродуктами подразделений организаций железнодорожного транспорта»

Приказ Минтруда России от 19.02.2019 № 94н

(Продолжение на следующей странице)



(Окончание)

- Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по контролю пассажирских перевозок и пунктов продажи проездных и перевозочных документов на железнодорожном транспорте»

Приказ Минтруда России от 19.02.2019 № 92н

- Об утверждении профессионального стандарта «Электрослесарь по обслуживанию и ремонту оборудования на предприятиях атомной отрасли»

Приказ Минтруда России от 19.02.2019 № 91н

- О внесении изменений в профессиональный стандарт «Специалист-технолог подземных хранилищ газа», утвержденный Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 декабря 2014 г. № 1169н

Приказ Минтруда России от 19.02.2019 № 100н

- О внесении изменений в Федеральный закон «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» и отдельные законодательные акты Российской Федерации

Федеральный закон от 01.04.2019 № 48-ФЗ

- Отраслевое соглашение между Министерством Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий и Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации на 2019 год

Отраслевое соглашение от 29.01.2019

- Об испытании при приеме на работу

Письмо Минтруда России от 28.02.2019 № 14-2/ООГ-1398

- О размере аванса с зарплаты сотрудников  
Письмо Минтруда России от 18.09.2018 № 14-1/В-765
- О днях выплаты заработной платы  
Письмо Минтруда России от 12.03.2019 № 14-2/ООГ-1663
- О направлении в военный комиссариат для постановки на воинский учет

Письмо Минобороны России от 01.03.2019 № 315/4/1023

- О поэтапном переходе к аккредитации врачей  
Письмо Роспотребнадзора от 20.02.2017 № 01/2125-17-32
- О сроках аккредитации специалистов, имеющих медицинское, фармацевтическое или иное образование

Письмо Роспотребнадзора от 07.02.2018 № 01/1610-2018-32

- Верховный суд РФ подтвердил, что инспекция правомерно переквалифицировала договоры гражданско-правового характера в трудовые

Информация ФНС РФ от 07.03.2019

- Обзор актуальных вопросов от работников и работодателей за февраль 2019 года

Минтруд от 05.03.2019

- Роструд запустил бесплатный сервис для профтестирования

Информация Роструда от 29.03.2019

- Роструд дал разъяснения в части применения работодателями положений статьи 136 Трудового кодекса

Информация Роструда от 27.03.2019

## МИНТРУД РАЗЪЯСНЯЕТ

## МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ ОБ ОСВОБОЖДЕНИИ ОТ РАБОТЫ БЕРЕМЕННОЙ ЖЕНЩИНЫ (ОБЗОР АКТУАЛЬНЫХ ВОПРОСОВ)

**Вопрос.** Как беременной женщине отпроситься у работодателя для прохождения диспансерных обследований у врача? Необходимо ли представлять какие-либо документы?

**Ответ.** Трудовым законодательством не определен ни порядок освобождения от работы беременной женщины для прохождения обязательного диспансерного обследования, ни перечень документов, подтверждающих прохождение обязательного диспансерного обследования, ни максимальная продолжительность отсутствия на работе по данной причине беременной женщины.

Например, может быть предложен следующий порядок реализации права беременной женщины на диспансерное обследование: накануне прохождения обязательного диспансерного обследования беременная женщина в письменном виде информирует об этом работодателя и ходатайствует об освобождении от работы; прохождение обязательного диспансерного обследования подтверждается справкой медицинского учреждения с указанием даты и времени посещения врача.

Правовое обоснование: при прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 254 Трудового кодекса РФ).

Министерство труда и социальной защиты РФ, отвечая на вопрос о порядке освобождения беременной женщины от работы для прохождения медицинского обследования у врача, отметило, что законодательством данный вопрос не урегулирован. Минтруд также указал на то, что беременная женщина должна проинформировать работодателя о своем отсутствии накануне, а также подтвердить свой визит к врачу справкой медицинской организации.

Рассмотрим, какие еще особенности работодателю необходимо учесть в такой ситуации.

Итак, каждой беременной женщине необходимо периодически проходить обязательное диспансерное обследование в медицинских организациях.

Порядок прохождения беременными женщинами медицинских осмотров (наблюдений) утвержден Приказом Минздрава России от 01.11.2012 № 572н.

Периодичность диспансерных обследований беременных женщин определяется медицинской организацией в зависимости от состояния здоровья беременной женщины, характера выявленных у нее осложнений, особенностей условий труда и иных факторов.

Первичный прием (осмотр, консультация) беременной длится 30 минут, повторный – 20 минут (Номенклатура

(Продолжение на следующей странице)

(Окончание)

Минздравсоцразвития России от 12.07.2004). При этом обследования могут приходиться на рабочее время.

Поэтому прохождение женщиной обязательного диспансерного обследования подтверждается справкой (талоном) медицинской организации с указанием даты и времени посещения врача (Приказ Минздрава СССР от 10.06.1983 № 710). Листок нетрудоспособности в этом случае не выдается.

При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 254 Трудового кодекса РФ).

Многие работодатели задаются вопросом: оплачивается ли в этом случае время, затраченное женщиной на проезд от женской консультации до места работы?

Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности (ст. 91 Трудового кодекса РФ). В рабочее время не включается время проезда до работы и обратно, за исключением рабочего времени при работе вахтовым методом (ст. 91, 300 Трудового кодекса РФ).

Как следует из ст. 254 Трудового кодекса РФ, средний заработок за беременной женщиной сохраняется только на время, затраченное на посещение врача. Согласно Инструкции о порядке учета в лечебно-профилактических учреждениях посещений к врачам и среднему медицинскому персоналу, утвержденной Приказом Минздрава СССР от 10.06.1983 № 710, посещение – это контакт лица, обратившегося за медицинской помощью, консультацией, с врачом или средним медицинским работником в часы их работы.

Соответственно, время, затраченное беременной женщиной на проезд от женской консультации до места работы, не является временем посещения медицинской организации и оплате не подлежит.

Тем не менее локальным актом организации может быть предусмотрена возможность оплаты времени, затраченного беременной женщиной на проезд от женской консультации до места работы.

Размер такой оплаты работодатель вправе установить самостоятельно (ст. 8, 41 Трудового кодекса РФ).

В таблице учета рабочего времени указывается точное фактически отработанное сотрудником время (в часах, минутах). То есть время, затраченное беременной женщиной на посещение женской консультации, а также время в пути в таблице учета рабочего времени не отражается.

В графе «Отметка о явках и неявках на работу по числам месяца» табеля учета рабочего времени указываются буквенные и цифровые обозначения явки, неявки.

Между тем работодателю всё же целесообразно вести учет времени, затраченного беременной женщиной на визиты к врачу. Делать это необходимо прежде всего для информирования бухгалтерии о том, какое количество часов оплачивать сотруднице по среднему заработку. Для учета указанного времени работодатель может утвердить, например, журнал или лист учета посещений беременными женщинами медицинских организаций, либо применять служебные записки об оплате времени посещения врача по среднему заработку, либо осуществлять учет каким-либо другим способом по своему усмотрению.

Рассмотрим пример.

Беременной женщине установлена нормальная продолжительность рабочего времени (40 часов в неделю при 8-часовом рабочем дне).

Посещение беременной женщиной женской консультации в один из дней месяца заняло 20 минут. Путь занял 40 минут.

В таблице учета рабочего времени указывается количество фактически отработанных часов: 7 часов (8 часов – 20 минут – 40 минут).

В графе «Отметка о явках и неявках на работу по числам месяца» в графе соответствующего числа месяца указываются буквенное обозначение «Я» и цифровое обозначение «7 час.».

Подробная информация по данной теме содержится в справках «Материнство», «Гарантии беременным женщинам и другим лицам, имеющим детей», «Табель учета рабочего времени».

Материал актуален на 08.04.2019

## Материнство

[Перейти в Алгоритм оформления трудовых отношений Труд беременных женщин \(видеосеминар по кадрам\)](#)  
[Особенности труда одиноких родителей \(видеосеминар по кадрам\)](#)  
["Декретный отпуск": важные вопросы оформления \(видеосеминар по кадрам\)](#)

- организация труда беременных женщин, женщин, имеющих детей
- периодичность прохождения медосмотров в связи с беременностью сотрудницы
- отпуск по беременности и родам
- отпуск по уходу за ребенком
- дополнительные меры государственной поддержки семей, имеющих детей

В каждой организации, вне зависимости от форм собственности, трудовую деятельность осуществляют, в том числе беременные женщины и женщины, имеющие детей.

Труд женщин регулируется как общими, так и специальными нормами права.

См. Проверочный лист (список контрольных вопросов) Роструда по проверке соблюдения требований по регулированию труда женщин и лиц с семейными обязанностями (утвержден Приказом Роструда от 10.11.2017 г. N 655).  
[справку "Проверка работодателя органами Роструда \(трудовой инспекцией\)"](#)

**Организация труда беременных женщин, женщин, имеющих детей**

## Отстранение от работы в связи с отказом от вакцинации

**Вопрос.** Если работник отказывается от вакцинации, можно ли отстранить его от работы?

**Ответ.** Вакцинация – это добровольная процедура, т. к. любой гражданин имеет право отказаться от профилактических прививок (вакцинации) (ч. 1 ст. 5 Федерального закона от 17.09.1998 № 157-ФЗ). В случае если сотрудник отказывается от вакцинации, отказ он должен составить в письменной форме (ч. 3 ст. 5 Федерального закона от 17.09.1998 № 157-ФЗ).

Отказ от вакцинации не может служить основанием для отстранения сотрудника от работы, за исключением случаев, когда работа (должность), выполняемая сотрудником, входит в Перечень работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок, который утвержден Постановлением Правительства РФ от 15.07.1999 № 825 (ч. 2 ст. 5 Федерального закона от 17.09.1998 № 157-ФЗ). В этом случае отсутствие профилактических прививок (отказ от вакцинации) влечет (ч. 2 ст. 5 Федерального закона от 17.09.1998 № 157-ФЗ) отказ в приеме гражданина на работу или отстранение сотрудника от работы.



Алгоритм отстранения сотрудника от работы в случае отказа от вакцинации при условии, что сотрудник выполняет работу, указанную в Перечне, утвержденном Постановлением Правительства РФ от 15.07.1999 N 825 (т.е. когда вакцинация является обязательной):

Шаг 1. Письменный отказ работника от вакцинации (ч. 3 ст. 5 Федерального закона от 17.09.1998 № 157-ФЗ).

Шаг 2. Работодатель оформляет приказ (распоряжение) об отстранении работника от работы (ст. 76 Трудового кодекса РФ). Работник должен быть ознакомлен с приказом под подпись.

Шаг 3. Работодатель оформляет приказ (распоряжение) об отстранении работника от работы (ст. 76 Трудового кодекса РФ). Работник должен быть ознакомлен с приказом под подпись.

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

## Отказ сотруднице в выходе из отпуска по уходу за ребенком

**Вопрос.** Администратор торгового зала после окончания декретного отпуска планирует выйти на работу и приступить к выполнению своих должностных обязанностей.



Во время декретного отпуска обязанности администратора торгового зала выполнял сотрудник, который за данный период показал уровень компетенции на порядок выше администратора, ушедшего в декретный отпуск.

В каком случае, при каких условиях и на каком основании мы можем отказать выходящему из декретного отпуска администратору и оставить временного администратора на постоянной основе (возможно проведение аттестации для выходящего из декретного отпуска)?

**Ответ.** В соответствии со ст. 256 Трудового кодекса РФ на период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

В статье 81 Трудового кодекса РФ предусмотрены основания, когда трудовой договор с работником может быть расторгнут по инициативе работодателя, например, по причине несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ).

Между тем лица, находящиеся в отпуске по беременности и родам и в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, в очередную аттестацию не включаются. Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через год после выхода из отпуска (Постановление Правительства РФ от 16.03.2000 № 234, Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ, Указ Президента РФ от 01.02.2005 № 110 и иные нормативно-правовые акты). Более того, увольнение по основанию, предусмотренному п. 2 или 3 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Увольнению по инициативе работодателя предшествуют определенные процедуры, которые в обязательном порядке должны быть соблюдены.

Отказать работнице в выходе на работу после отпуска нельзя. Работница должна выйти на ту должность, которую она занимала до ухода в отпуск по беременности и родам, а затем в отпуск по уходу за ребенком (ст. 256 Трудового кодекса РФ).

(Продолжение на следующей странице)



*(Окончание)*

Согласно ст. 261 Трудового кодекса РФ расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет, по инициативе работодателя не допускается, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п. 1, 5–8, 10 или 11 ч. 1 ст. 81 или п. 2 ст. 336 Трудового кодекса РФ. Иными словами, по перечисленным основаниям можно расторгнуть трудовой договор с работницей и в момент ее нахождения в отпуске по беременности и родам, и сразу же после ее начала работы по окончании отпуска.

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

### **Если в организации нет представительного органа работников, то работодатель самостоятельно принимает локальные акты**

**Вопрос.** В соответствии с требованиями трудового законодательства ряд локальных нормативных актов в организации необходимо согласовывать с представительным органом работников.

Если в организации нет представительного органа работников, как принимать данные документы?

Может ли представительным органом работников считаться общее собрание работников, на котором будут согласовываться данные документы?

**Ответ.** Если в организации нет представительного органа работников, то работодатель самостоятельно принимает локальные акты организации без учета мнения представительного органа. Представительным органом работников может считаться общее собрание работников, если стороны (работники и работодатель) примут такое решение.

**Обоснование.** В ряде случаев работодатель принимает решения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (представительного органа работников):

- при утверждении локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда (Положения об оплате труда, Положения о премировании и др.) (ст. 135 Трудового кодекса РФ);

- при утверждении Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 Трудового кодекса РФ);

- при принятии решения о введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до 6 месяцев (ст. 74 Трудового кодекса РФ);

- при принятии решения о привлечении работников к сверхурочной работе (ст. 99 Трудового кодекса РФ);

- при составлении графиков сменности (ст. 103 Трудового кодекса РФ);

- при утверждении графика отпусков (ст. 123 Трудового кодекса РФ);

- в других случаях.

Объединение в первичную профсоюзную организацию (ст. 21 Трудового кодекса РФ):

- это право, а не обязанность работников;

- это процедура добровольная со стороны работников.

В случаях, когда работники не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации, на общем собрании (конференции) работников для осуществления функций по представлению интересов работников может быть избран представитель (представительный орган) работников (ст. 31 Трудового кодекса РФ).

Избрание представителя (представительного органа) работников (ст. 31 Трудового кодекса РФ):

- это право, а не обязанность работников;

- это добровольная процедура со стороны работников.

Если работники не желают объединяться в первичную профсоюзную организацию, избирать представителя (представительный орган) работников, то работодатель самостоятельно принимает локальные акты организации, не учитывая мнение выборного органа первичной профсоюзной организации, представителя (представительного органа) работников.

Работодатель может считать представительным органом работников общее собрание работников, на котором будут согласовываться локальные акты организации.

Законодательство РФ не запрещает работодателю принять такое решение по договоренности с коллективом работников.

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

