

ПОМОЩНИК КАДРОВИКА

№ 11 ноябрь '19

специальное издание
для пользователей
системы «Кодекс»

Актуальная
тема

» 1

Это важно!

» 2

Новости
законодательства

» 3

Смотри
в системе

» 6

Минтруд
разъясняет

» 8

Опыт
экспертов

» 9

Уважаемые читатели!

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



УТВЕРЖДЕНА ФОРМА ДОКУМЕНТА, ЗАМЕНИВШЕГО СВИДЕТЕЛЬСТВО СНИЛС

Постановлением Правления Пенсионного Фонда Российской Федерации от 13.06.2019 г. N 335п утверждены:

- форма документа, подтверждающего регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета "Уведомление о регистрации в системе индивидуального (персонифицированного) учета (АДИ-РЕГ)";
- порядок оформления электронного документа, подтверждающего регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета.

Напомним, что документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, выдается ПФР с 1 апреля 2019 года вместо страхового свидетельства обязательного пенсионного страхования (СНИЛС) (Федеральный закон от 01.04.1996 г. N 27-ФЗ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования").

С 1 апреля 2019 г. лица, поступающие на работу, вместо СНИЛС должны предъявлять работодателю документ, подтверждающий

(Продолжение на следующей странице)



(Окончание)

дающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета (ст. 65 Трудового кодекса РФ).

Важно отметить, что свидетельства СНИЛС (карточки зеленого цвета), выданные до 1 апреля 2019 г., сохраняют свое действие, обмена не подлежат и являются документами, идентичными документам, подтверждающим регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета. Это означает, что лицу, поступающему на работу, свидетельство СНИЛС старого образца менять не нужно.

Но если на лицо, поступающее на работу после 1 апреля 2019 г. впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, то работодатель должен предоставить в территориальный орган ПФР сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета (ст. 65 Трудового кодекса РФ).

Документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, может быть выдан гражданину как в электронном, так и в бумажном виде (ст. 16 Федерального закона от 01.04.1996 г. N 27-ФЗ).

Получить электронный документ зарегистрированное лицо (работник) может:

- в Пенсионном фонде лично или через своего представителя;
- через личный кабинет на официальном сайте ПФР;
- в МФЦ;
- посредством портала "Госуслуги".

Документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, содержит сведения о зарегистрированном лице:

- страховой номер индивидуального лицевого счета (СНИЛС);
- фамилию, имя, отчество (при его наличии);
- дату рождения;
- место рождения;
- пол;
- дату регистрации в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

Таким образом, работодатель будет обязан принять документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета у лица, поступающего на работу (как в бумажном, так и в электронном виде) (ст. 65 Трудового кодекса РФ).

В системе "Помощник кадровика: Эксперт" содержатся справки "Оформление приема на работу", "Индивидуальный (персонифицированный) учет в кадровом делопроизводстве".

ЭТО ВАЖНО!

УТВЕРЖДЕН НОВЫЙ АДМИНИСТРАТИВНЫЙ РЕГЛАМЕНТ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО НАДЗОРА В СФЕРЕ ТРУДА

Что произошло?

Приказом Роструда от 13.06.2019 г. N 160 утвержден Административный регламент осуществления Федеральной службой по труду и занятости федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (далее – Административный регламент).

Почему это важно?

В соответствии с Административным регламентом, предметом федерального государственного надзора является соблюдение требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе:

- полноты и своевременности выплаты заработной платы;
- расчета при увольнении;
- оплаты отпусков;
- соблюдения государственных нормативных требований по охране труда;
- обеспечения доступности для работников, являющихся инвалидами, специальных рабочих мест и условий труда;
- выполнение предписаний об устранении выявленных нарушений и о проведении мероприятий по предотвращению нарушений и по защите трудовых прав граждан.

Административным регламентом определены:

- права и обязанности должностных лиц Роструда (инспекторов труда) и работодателей при проведении проверок;
- документы, которые могут быть истребованы у работодателя при проведении проверки;
- виды, сроки и порядок проведения проверок.

Установлено, что при планировании надзорных мероприятий применяется риск-ориентированный подход.

При проведении плановых проверок всех работодателей применяются проверочные листы (списки контрольных вопросов).

Аналогичный Административный регламент исполнения Федеральной службой по труду и занятости государственной функции по осуществлению федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, утвержденный Приказом Минтруда России от 30.10.2012 г. N 354н, признан утратившим силу с 22.10.2019 г.

Положения нового Административного регламента позволят работодателям и специалистам кадровых служб подготовиться к проверкам трудовой инспекции и учесть все нюансы контрольно-надзорных процедур.

(Продолжение на следующей странице)

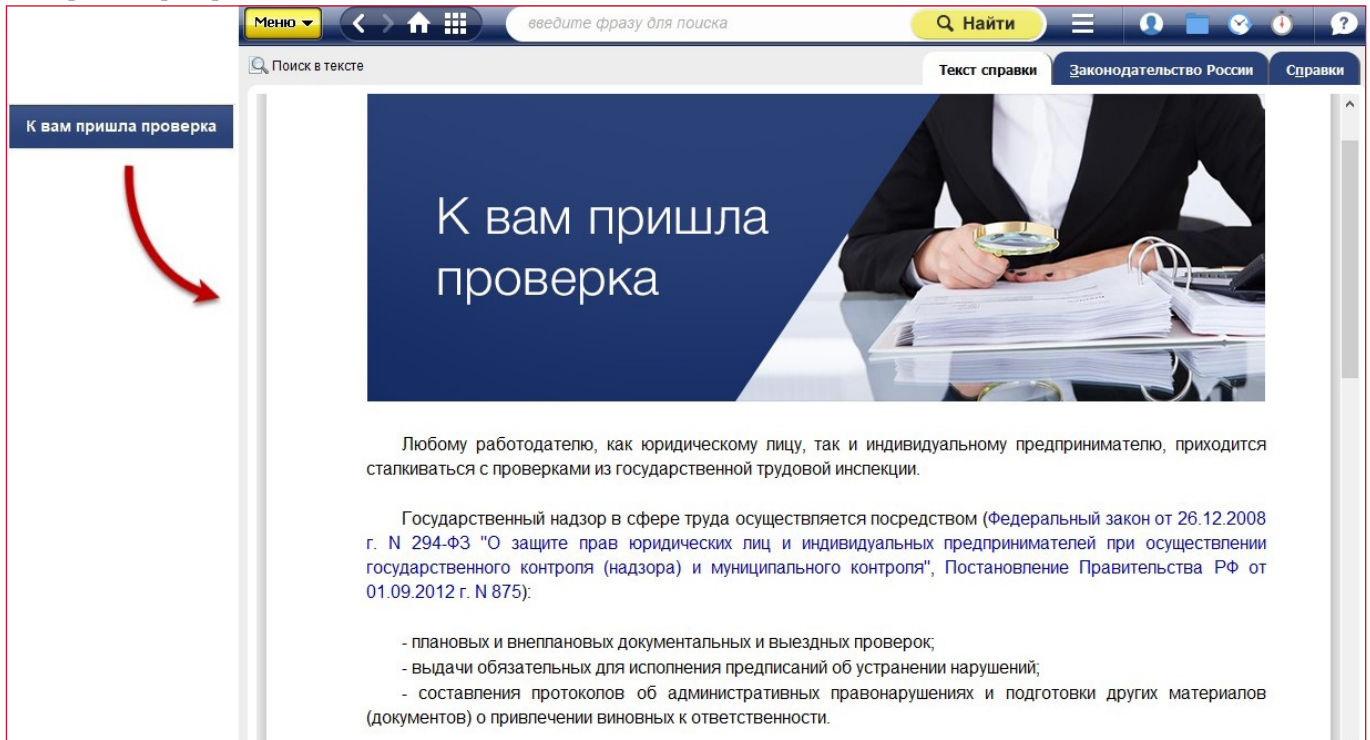




(Окончание)

Как найти в системе?

Подробнее об осуществлении государственного надзора трудовой инспекцией см. справки "Проверка работодателя органами Роструда (трудовой инспекцией)", "Ответственность работодателя по результатам проверок", а также сервис "К вам пришла проверка".



НОВОСТИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА



Расчет календарных дней отпуска в ноябре

Напоминаем о порядке расчета календарных дней оплачиваемого отпуска, приходящегося на ноябрь 2019 года.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются (ст. 120 Трудового кодекса РФ).

Выходные дни (в том числе перенесенные в связи с совпадением с нерабочим праздничным днем) в число календарных дней оплачиваемого отпуска включаются (ст. 120 Трудового кодекса РФ).

Все нерабочие праздничные дни перечислены (указаны) в ст. 112 Трудового кодекса РФ.

В ноябре нерабочим праздничным днем является только 4 ноября (День народного единства), соответственно, только этот день не включается в число календарных дней оплачиваемого отпуска, который предоставлен работнику в ноябре (ст. 112 Трудового кодекса РФ).

Например, сотрудник написал заявление с 28.10.2019 г. на 14 календарных дней оплачиваемого отпуска. В данном случае оплачиваемый отпуск будет длиться с 28.10.2019 г. по 11.11.2019 г. (включительно). 04.11.2019 г. в число календарных дней оплачиваемого отпуска не включается, поскольку является нерабочим праздничным днем (ст. 120, ст. 112 Трудового кодекса РФ).

При пятидневной рабочей неделе с выходными в субботу и воскресенье на работу сотрудник должен выйти 12.11.2019 г.

Также обратите внимание, что нерабочие праздничные дни включаются в число календарных дней отпуска без сохранения заработной платы.

Например, сотрудник написал заявление с 28.10.2019 г. на 14 календарных дней отпуска без сохранения заработной платы. В данном случае отпуск без сохранения заработной платы будет длиться с 28.10.2019 г. по 10.11.2019 г. (включительно).

(Продолжение на следующей странице)



(Окончание)

04.11.2019 г. в число календарных дней отпуска без сохранения заработной платы включается (ст. 120, ст. 112 Трудового кодекса РФ).

При пятидневной рабочей неделе с выходными в субботу и воскресенье на работу сотрудник должен выйти 11.11.2019 г.

С 1 октября проиндексированы оклады госслужащих

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 19.09.2019 г. № 463 с 1 октября 2019 года повышены в 1,043 раза (4,3%) оклады месячного денежного содержания:



- федеральных государственных гражданских служащих;
- дипломатических работников Министерства иностранных дел РФ, дипломатических представительств и консульских учреждений.

Повышение окладов госслужащих осуществляется в соответствии с замещаемыми ими должностями, а также с присвоенными им классными чинами, чинами юстиции и дипломатическими рангами.

Ежегодное увеличение размеров окладов денежного содержания по должностям федеральной государственной гражданской службы предусмотрено ч. 11 ст. 50 Федерального закона от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации".

Подробнее об оплате труда государственных гражданских служащих см. справку "Особенности прохождения государственной гражданской службы".

С 2020 года будет изменен статус службы судебных приставов

Федеральным законом от 01.10.2019 № 328-ФЗ установлены основы службы в органах принудительного исполнения РФ. В частности, определено, что органы принудительного исполнения РФ - это федеральный орган исполнительной власти, а также его территориальные органы и подразделения, осуществляющие функции по обеспечению установленного порядка деятельности судов, исполнению судебных актов, актов других органов и должностных лиц, правоприменительные функции и функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

Федеральным законом от 01.10.2019 № 328-ФЗ также определены правоотношения, связанные с поступлением на службу в органы принудительного исполнения, ее прохождением и прекращением, а также с определением правового положения (статуса) сотрудника.

Кроме того, установлены сроки выслуги в специальных званиях, порядок присвоения первых и очередных специальных званий, основы служебной дисциплины в указанном ведомстве.

Также в связи с принятием Федерального закона от 01.10.2019 № 328-ФЗ внесены взаимосвязанные поправки в ряд законодательных актов РФ. В частности, Федеральный закон от 21.07.1997 № 118-ФЗ "О судебных приставах" с 2020 года будет переименован в Федеральный закон "Об органах принудительного исполнения Российской Федерации" и будет дополнен рядом положений о службе в органах принудительного исполнения.

Согласно Федеральному закону от 01.10.2019 № 328-ФЗ, система принудительного исполнения РФ будет включать:

- федеральный орган принудительного исполнения - Федеральную службу судебных приставов;
- территориальные органы Федеральной службы судебных приставов и их подразделения;
- научно-исследовательские, проектные, медицинские (в том числе санаторно-курортные), образовательные и иные организации, специально созданные для обеспечения деятельности системы принудительного исполнения по решению Правительства РФ.

Дата вступления Федерального закона от 01.10.2019 № 328-ФЗ в силу - 01.01.2020 г.





На 2020 год установлена допустимая доля иностранных работников, используемых в отдельных отраслях экономики

Постановлением Правительства РФ от 30.09.2019 N 1271 определена допустимая доля иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами, осуществляющими на территории РФ отдельные виды экономической деятельности, на 2020 год:

- выращивание овощей - в размере 50% общей численности работников, используемых указанными хозяйствующими субъектами;
- строительство - в размере 80% общей численности работников (за исключением Республики Бурятия, Республики Дагестан, Амурской области и г. Москвы. В Дагестане допустимая доля иностранцев в строительстве составит 50%);
- торговля розничная алкогольными напитками, включая пиво, в специализированных магазинах - в размере 15% общей численности работников;
- торговля розничная табачными изделиями в специализированных магазинах - в размере 15% общей численности работников;
- деятельность прочего сухопутного пассажирского транспорта - в размере 26% общей численности работников;
- деятельность автомобильного грузового транспорта - в размере 26% общей численности работников.

В сфере розничной торговли в нестационарных торговых объектах, в т.ч. на рынках, вне магазинов, палаток и рынков, а также в сфере торговли лекарственными средствами в аптеках, как и в 2019 году, деятельность иностранных работников не допускается.

Работодателям предписано до 1 января 2020 г. привести численность используемых иностранных работников в соответствие с новыми предельными значениями.

Напомним, Правительство РФ вправе ежегодно определять допустимую долю иностранных работников (п. 5 ст. 18.1 Федерального закона от 25.07.2002 г. N 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации"). Это необходимо для регулирования привлечения иностранной рабочей силы в отдельные виды экономической деятельности с учетом региональных особенностей рынка труда и необходимости трудоустройства граждан России в приоритетном порядке.

Подробная информация о приеме иностранных работников содержится в справке "Труд иностранных граждан".

Утверждено Положение о наставничестве на государственной гражданской службе

Постановлением Правительства Российской Федерации от 07.10.2019 г. N 1296 утверждено Положение о наставничестве на государственной гражданской службе Российской Федерации.

Определено, что наставничество на гражданской службе осуществляется лицами, имеющими значительный опыт работы в определенной сфере, в целях содействия профессиональному развитию гражданских служащих.

Наставник назначается из числа наиболее авторитетных, опытных и результативных гражданских служащих. У него не должно быть дисциплинарного взыскания или взыскания за коррупционное правонарушение, а также в отношении него не должна проводиться служебная проверка.

Положением определены функции наставника:

- предоставление гражданскому служащему рекомендаций по вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей;
- выявление ошибок и содействие в их устранении;
- передача накопленного опыта и профессионального мастерства;
- иные функции.

Организацию наставничества осуществляет кадровая служба государственного органа.

Как правило, наставничество осуществляется в отношении государственного служащего:

- поступившего впервые на гражданскую службу;
- либо имеющего стаж гражданской службы и впервые

поступившего в данный госорган.

Наставник представляет непосредственному руководителю гражданского служащего, в отношении которого осуществляется наставничество, отзыв о результатах наставничества.

Подписанный наставником отзыв направляется в кадровую службу государственного органа.

Результативность деятельности гражданского служащего в качестве наставника учитывается при выплате ему премии за выполнение особо важных и сложных заданий, а также при решении вопросов о его награждении и поощрении.

В Госдуму РФ внесен законопроект, увеличивающий МРОТ до 12130 рублей

На рассмотрение в Государственную Думу РФ внесен законопроект, в соответствии с которым предполагается, что с 1 января 2020 года минимальный размер оплаты труда (МРОТ) будет установлен в сумме 12130 рублей в месяц, что соответствует величине прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за II квартал 2019 года.

Таким образом, МРОТ должен возрасти на 850 рублей.



(Продолжение на следующей странице)



(Окончание)

Напомним, что МРОТ применяется для целей, указанных в ст. 3 Федерального закона от 19.06.2000 N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда":

- регулирования оплаты труда (ст. 133 Трудового кодекса РФ);
- определения размеров пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам (Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством");
- для иных целей обязательного социального страхования.

С текущим размером МРОТ вы можете ознакомиться в справке "Минимальный размер оплаты труда".

Госдума России в первом чтении приняла законопроект, направленный на обеспечение выплаты заработной платы

Министерством труда и социальной защиты РФ подготовлен законопроект N 755304-7, предусматривающий, что в случае неисполнения работодателем предписания по выплате задолженности по заработной плате решение государственного инспектора труда будет передаваться для исполнительного производства в Федеральную службу судебных приставов.

Отмечается, что данная мера будет применяться инспектором труда только в случае, если работодатель в срок не выполнит ранее выданное предписание об устранении нарушений.

Как отмечает Минтруд, законопроект позволит в досудебном порядке решать вопросы по обеспечению конституционного права работников на оплату труда.

В связи с предлагаемыми изменениями в Трудовой кодекс РФ Минюстом России также подготовлен законопроект о внесении изменений в законодательство об исполнительном производстве. Эти поправки предусматривают упрощенную процедуру взыскания судебными приставами долгов по заработной плате по решениям трудовых инспекций.

Ознакомиться с полным текстом законопроекта можно на официальном сайте Системы обеспечения законодательной деятельности <https://sozd.duma.gov.ru>.



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, какие льготы предоставить сотруднице, оформившей опеку, или что делать, если при присоединении организации появились дублирующие должности).

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.

Помощник кадровика: Эксперт

Всего документов: 304249 | Новых: 2503 | Измененных: 4700

Онлайн-услуги | Справочники | Наиболее важные документы | Гиды по кадровым вопросам | Проекты документов | К вам пришла проверка

Новые поступления в продукт

Обратите внимание!

1. Новый выпуск газеты "Помощник кадровика" онлайн
2. Новый выпуск электронного журнала "Теория и практика для кадровика"

Новое в продукте!

1. Новые консультации экспертов по кадровым вопросам (май 2019)
2. В систему добавлены новые образцы кадровых документов (май 2019)

Производственный календарь

Горячая информация

Электронные журналы серии «Теория и практика для кадровика»

№6 Июнь 2019

ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА ДЛЯ КАДРОВИКА



НОВЫЕ ДОКУМЕНТЫ

- О службе в органах принудительного исполнения Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации
Федеральный закон от 01.10.2019 N 328-ФЗ
- Об утверждении Административного регламента осуществления Федеральной службой по труду и занятости федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права
Приказ Роструда от 13.06.2019 N 160
- Об утверждении профессионального стандарта "Специалист-исследователь по разработке рецептуры наноструктурированных лекарственных средств"
Приказ Минтруда России от 10.09.2019 N 613н
- Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по подготовке и эксплуатации оборудования для производства наноструктурированных лекарственных средств"
Приказ Минтруда России от 30.08.2019 N 600н
- Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по контролю и проведению испытаний качества наноструктурированных лекарственных средств"
Приказ Минтруда России от 30.08.2019 N 599н
- Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по технологии производства наноструктурированных лекарственных средств"
Приказ Минтруда России от 30.08.2019 N 597н
- Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в области проектирования тепловых сетей"
Приказ Минтруда России от 10.09.2019 N 609н
- Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в области проектирования сооружений очистки сточных вод"
Приказ Минтруда России от 10.09.2019 N 610н
- Об утверждении профессионального стандарта "Аэродромный работник гражданской авиации"
Приказ Минтруда России от 10.09.2019 N 612н
- Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по технологии продуктов питания животного происхождения"
Приказ Минтруда России от 30.08.2019 N 602н
- Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по диагностике трубопроводов и технологического оборудования газовой отрасли"
Приказ Минтруда России от 30.08.2019 N 601н
- Об утверждении профессионального стандарта "Ревизор статистического учета и отчетности железнодорожного транспорта"
Приказ Минтруда России от 30.08.2019 N 598н
- Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по развитию профессиональных навыков рабочих в подразделениях организации железнодорожного транспорта"
Приказ Минтруда России от 30.08.2019 N 596н
- Об утверждении профессионального стандарта "Машинист по эксплуатации и обслуживанию устройств железнодорожного водоснабжения и водоотведения"
Приказ Минтруда России от 30.08.2019 N 595н
- О повышении размеров должностных окладов работников федеральных государственных органов, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы
Постановление Правительства РФ от 23.09.2019 N 1239
- Обсуждение вопроса сокращения продолжительности рабочего времени продолжится
Минтруд от 01.10.2019
- Доклад с руководством по соблюдению обязательных требований, с разъяснением правомерного поведения, а также разъяснением новых требований нормативных правовых актов за 2 квартал 2019 года
Роструд от 08.08.2019
- Меры по предупреждению коррупции в организациях
Минтруд от 01.10.2019
- Рекомендации по порядку проведения оценки коррупционных рисков в организации
Минтруд от 19.09.2019
- Закрепление обязанностей работников организации, связанных с предупреждением коррупции, ответственность и стимулирование
Минтруд от 19.09.2019
- По вопросу применения аттестации работников, предусмотренной статьей 81 Трудового кодекса Российской Федерации
Письмо Минтруда России от 18.09.2019 N 14-3/В-742
- О прохождении аккредитации специалиста
Письмо Минздрава России от 08.08.2019 N 16-7/И/2-7280

(Продолжение на следующей странице)

(Окончание)

- О надбавках за вахтовый метод работы
Письмо Минтруда России от 19.08.2019 N 14-1/ООГ-5862
- О компенсациях за работу с вредными условиями труда
Письмо Минтруда России от 21.08.2019 N 15-1/ООГ-1867
- О доведении размера денежного содержания федеральных государственных гражданских служащих, замещающих отдельные должности федеральной государственной гражданской службы в территориальных органах, до уровня не ниже минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ), а также увеличением количества случаев обращения самих гражданских служащих таких органов с жалобами на получение ежемесячного денежного содержания в размере ниже МРОТ
Письмо Минтруда России от 07.06.2019 N 18-4/10/В-4438
- О внесении изменений в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда"
Проект Федерального закона
- О внесении изменений в Федеральный закон "Об исполнительном производстве" в связи с принятием Федерального закона "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации по вопросам принудительного исполнения обязанности работодателя по выплате заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику"
Проект Федерального закона

МИНТРУД РАЗЪЯСНЯЕТ

**ПИСЬМО МИНИСТЕРСТВА ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РФ
ОТ 10.10.2019 г. N 14-2/В-726**

"ОБ ОФОРМЛЕНИИ ЕЖЕГОДНОГО ОПЛАЧИВАЕМОГО ОТПУСКА В ПЕРИОД НАХОЖДЕНИЯ РАБОТНИКА В КОМАНДИРОВКЕ"



Министерство труда и социальной защиты РФ в Письме от 10.10.2019 г. N 14-2/В-726 указывает на то, что работник не может находиться в командировке и в отпуске одновременно. В случае, если время ежегодного отпуска по графику выпало на период длительной командировки, то командировку нужно прервать на время отпуска, а после его окончания направить работника в командировку вновь.

А что делать работодателю, если работник находится в отпуске, но нужно направить его в командировку?

В этом случае работодатель может запросить согласие работника на отзыв из отпуска. Однако необходимо помнить, что отзыв из отпуска может быть осуществлен только с согласия работника (ст. 125 Трудового кодекса РФ), и что работник вправе отказаться от выхода на работу до окончания отпуска.

При этом отказ работника (независимо от причины) не является нарушением трудовой дисциплины, и привлечь его к дисциплинарной ответственности за это нельзя (п. 37 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").

В том случае, если работник откажется прерывать свой отпуск, работодатель может направить в командировку другого работника, либо же отложить ее до возвращения работника из отпуска.

Рассмотрим порядок оформления отзыва работника из отпуска в случае, если работник согласен выйти на работу и отправиться в командировку.

Шаг 1. Работодатель просит работника дать согласие на отзыв из отпуска (ст. 125 Трудового кодекса РФ). Рекомендуем оформить просьбу в письменном виде.

Работник может как согласиться, так и отказать работодателю в просьбе (ст. 125 Трудового кодекса РФ).

Категории лиц, которых нельзя отзывать из отпуска, перечислены в ст. 125 Трудового кодекса РФ.

С перечнем лиц, которые могут быть направлены в командировку только с их письменного согласия, можно ознакомиться в справке "Служебные командировки". Данных работников работодатель обязан ознакомить под подпись с правом отказаться от направления в служебную командировку.

Шаг 2. Работник дает письменное согласие на отзыв из отпуска.

Шаг 3. Оформляется приказ об отзыве сотрудника из отпуска. Работника необходимо ознакомить с приказом под подпись.

Шаг 4. Производится отметка в личной карточке работника об окончании отпуска (Постановление Госкомстата России от 05.01.2004 г. N 1).

Шаг 5. Производится отметка в графике отпусков об окончании отпуска (Постановление Госкомстата России от 05.01.2004 г. N 1).

Шаг 6. Производится отметка в таблице учета рабочего времени о выходе сотрудника на работу, в связи с отзывом его из отпуска (Постановление Госкомстата России от 05.01.2004 г. N 1, Приказ Минфина от 30.03.2015 г. N 52н).

Шаг 7. Бухгалтер производит перерасчет отпускных.

(Продолжение на следующей странице)

(Окончание)

Далее оформляется командировка в порядке, установленном гл. 24 Трудового кодекса РФ, Постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 г. N 749.

Неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст. 125 Трудового кодекса РФ).

Рекомендуем одновременно с просьбой дать согласие на отзыв из отпуска:

- проинформировать работника о его праве распорядиться неиспользованной частью отпуска;
- запросить у работника заявление о предоставлении ему неиспользованной части отпуска в течение текущего рабочего года в удобное для него время или о присоединении ее к отпуску за следующий рабочий год.

В системе "Помощник кадровика: Эксперт" содержатся справки "Предоставление отпуска", "Алгоритм оформления отзыва из отпуска", "Служебные командировки".

ОПЫТ ЭКСПЕРТОВ



Для оформления отцом отпуска по уходу за ребенком не нужно запрашивать никаких документов у матери ребенка



Вопрос. В организации работник (мужчина) хочет оформить отпуск по уходу за ребенком на условиях неполного рабочего времени.

Какие документы мы должны запросить у матери ребенка о том, что она не пользуется данной льготой (о том, что она не работает и т.д.)?

Ответ. Для оформления отцом отпуска по уходу за ребенком Вы не должны запрашивать у матери ребенка никаких документов.

Для получения отцом ребенка ежемесячного пособия по уходу за ребенком у матери ребенка нужно запросить справку о том, что она не получает пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет:

- с места работы (учебы, службы) матери ребенка, если она работает, учится и т.д.;

- из органов социальной защиты населения по месту жительства матери ребенка, если она нигде не работает, не учится и т.д.

Обоснование. Отпуск по уходу за ребенком может быть использован полностью (т.е. до достижения ребенком возраста 3 лет) или по частям не только матерью ребенка, но и отцом, фактически осуществляющим уход за ребенком (ст. 256 Трудового кодекса РФ).

Следует заметить, что уход за ребенком в отпуске по уходу за ребенком может осуществляться одновременно несколькими лицами, в том числе, матерью и отцом (п. 42 Порядка и условий назначения и выплаты государственных пособий гражданам, имеющим детей, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития России от 23.12.2009 N 1012н).

При этом в случае осуществления ухода за ребенком одновременно отцом и матерью право на пособие по уходу за ребенком предоставляется только одному из них (п. 42 Порядка).

Иными словами, в случае, когда отец ребенка оформил отпуск по уходу за ребенком и получает пособие, мать ребенка также имеет право оформить отпуск по уходу за ребенком, но только без выплаты пособия.

Кроме того, следует заметить, что право на пособие по уходу за ребенком сохраняется, если находящийся в отпуске по уходу отец, продолжая осуществлять уход за ребенком, работает на условиях неполного рабочего времени или на дому (ст. 256 Трудового кодекса РФ, п. 43, п. 39 Порядка, утвержденного Приказом Минздравсоцразвития России от 23.12.2009 N 1012н).

Таким образом, отец, осуществляющий уход за ребенком в отпуске по уходу за ним и работающий на условиях неполного рабочего времени, имеет право на ежемесячное пособие по уходу за ребенком в случае, если мать ребенка не получает такое пособие (п. 39 Порядка, утвержденного Приказом Минздравсоцразвития России от 23.12.2009 N 1012н).

Для назначения и выплаты ежемесячного пособия по уходу за ребенком отцом ребенка представляются:

- документы, предусмотренные п. 54 Порядка, утвержденного Приказом Минздравсоцразвития России от 23.12.2009 N 1012н;

- справка с места работы (учебы, службы) матери ребенка (если мать ребенка работает, учится и т.д.) или из органов социальной защиты населения по месту жительства (если мать ребенка не работает, не учится и т.д.), о том, что мать ребенка не получает пособие по уходу за ребенком (п. 42 Порядка, утвержденного Приказом Минздравсоцразвития России от 23.12.2009 N 1012н).

Для оформления отпуска по уходу за ребенком отцу ребенка необходимо предоставить (ст. 256 Трудового кодекса РФ):

- заявление о предоставлении отпуска по уходу за ребенком;
- свидетельство о рождении ребенка, за которым осуществляется уход.

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

Если работник отказывается возмещать причиненный ущерб

Вопрос. Наша сотрудница недобросовестно воспользовалась своим служебным положением, на основании чего был издан приказ об отстранении ее от работы в связи с недостатком денежных средств в кассе компании.

Мы пришли к соглашению, что она вернет компании все незаконно приобретенные денежные средства. На основании этого был издан приказ о допуске работника к работе.

Через месяц она отказалась возвращать деньги компании.

Каким актом или приказом мы можем воспользоваться, чтобы повлиять на сотрудницу, либо привлечь ее к ответственности в рамках компании, не нарушая трудовое законодательство и желательно "мирным" путем?



Ответ. Для урегулирования «мирным» путем возникшей ситуации работодателю необходимо:

- провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения;
- истребовать от работника письменное объяснение для установления причины возникновения ущерба;
- взять добровольное письменное обязательство с работника о добровольном возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В этом же письменном обязательстве или в отдельном письменном соглашении сторон предусмотреть добровольное согласие работника об удержании суммы ущерба из заработной платы работника.

Обоснование. Материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю, посвящена гл. 39 Трудового кодекса РФ.

Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб (ст. 238 Трудового кодекса РФ). До принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения (ст. 247 Трудового кодекса РФ).

Истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным.

В случае отказа или уклонения работника от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт (ст. 247 Трудового кодекса РФ).

Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично (ст. 248 Трудового кодекса РФ).

По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа.

В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей.

Сумма ущерба, причиненного работодателю, может удерживаться из заработной платы работника на основании письменного соглашения сторон об удержании.

При этом общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов причитающейся работнику заработной платы (ст. 138 Трудового кодекса РФ).

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

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

Перезаключить трудовой договор на новый нельзя, даже если принято много дополнительных соглашений с изменениями

Вопрос. Возможно ли перезаключение трудового договора с работником? В каких случаях?

Как правильно оформить (заявление работника или уведомление работника)?

С работниками заключены бессрочные трудовые договора. Причина перезаключения: переход на новую систему оплаты труда, внесение изменений в трудовые договора, к трудовым договорам было много дополнительных соглашений, хотелось бы перезаключить договора с учетом всех дополнительных соглашений и новых изменений.

Ответ. Нет, перезаключение трудового договора в связи изменением условий оплаты труда, а также в связи с большим количеством дополнительных соглашений к трудовому договору, заключенных ранее, невозможно.

Учитывая, что трудовое законодательство РФ не ограничивает количество возможных дополнительных соглашений к одному трудовому договору, то в случае перехода на новую систему оплаты труда необходимо оформить еще одно дополнительное соглашение к трудовому договору (об изменении условий оплаты труда).

Обоснование. При приеме на работу с сотрудником заключается трудовой договор (ст. 58 Трудового кодекса РФ).

При этом по соглашению сторон в трудовой договор могут вноситься изменения, в том числе изменения условий оплаты труда (ст. 72 Трудового кодекса РФ).

(Продолжение на следующей странице)



(Окончание)

Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора (дополнительное соглашение) заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами.

В дополнительном соглашении указывается, какие условия трудового договора изменились.

Следует заметить, что:

- действие дополнительного соглашения может быть прекращено заключением нового дополнительного соглашения (ст. 12 Трудового кодекса РФ);

- трудовое законодательство РФ не ограничивает количество дополнительных соглашений, которое может быть заключено к одному трудовому договору.

Иными словами, по соглашению сторон можно заключать неограниченное количество дополнительных соглашений к трудовому договору, изменяя его условия, в т.ч. условие об оплате труда.

Трудовым законодательством РФ не предусмотрен порядок перезаключения заключенного трудового договора.

По соглашению сторон можно лишь изменять условия трудового договора (неограниченное количество раз) путем подписания дополнительного соглашения к нему (ст. 72 Трудового кодекса РФ).

В описываемой ситуации (для удобства в работе) можно в последнем дополнительном соглашении к трудовому договору указать все действующие условия, то есть:

- условия, которые содержались в первоначальном тексте трудового договора при его заключении в момент трудоустройства и не менялись (продублировать их);

- условия, которые изменялись, с учетом всех дополнительных соглашений к трудовому договору.

Обратите внимание, что это будет не перезаключение трудового договора, а заключение дополнительного соглашения к трудовому договору, которое будет содержать все условия трудового договора (ст. 57, ст. 72 Трудового кодекса РФ).

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

Законодательство РФ не обязывает работодателя в трудовом договоре с работником указывать его адрес проживания

Вопрос. Если в паспортных данных адрес регистрации не совпадает с адресом проживания, то какой адрес указывать в трудовом договоре?

Ответ. Законодательство РФ не обязывает работодателя в трудовом договоре с работником указывать ни адрес регистрации, указанный в паспорте, ни адрес, по которому фактически проживает работник.

В случае если адрес регистрации, указанный в паспорте, не совпадает с адресом проживания, решение о том, какой адрес указывать в трудовом договоре, работодатель принимает самостоятельно.

Обоснование. В ст. 57 Трудового кодекса РФ приведены обязательные сведения и условия, которые должны быть указаны в трудовом договоре с работником. Обратите внимание, что в трудовом договоре необходимо указать лишь сведения о документах, удостоверяющих личность работника.

При этом не содержится указаний о том, что в трудовом договоре с работником необходимо указывать адрес регистрации работника.

В практике делового документооборота работодатели в трудовом договоре указывают, в том числе, и адрес регистрации работника, что не запрещено законодательством РФ.

Учитывая, что законодательство РФ не обязывает (но при этом и не запрещает) указывать в трудовом договоре с работником ни адрес регистрации, указанный в паспорте, ни адрес, по которому фактически проживает работник, то в случае принятия решения об указании адреса в трудовом договоре работодатель самостоятельно решает, какой адрес будет указан в трудовом договоре.

Рекомендуем указывать в трудовом договоре с работником адрес регистрации, указанный в паспорте работника.

При этом работодатель может указать в трудовом договоре одновременно как адрес регистрации, указанный в паспорте, так и адрес, по которому фактически проживает работник.

Однако необходимо помнить, что в случае, если какие-либо сведения, указанные в трудовом договоре, изменяются, то необходимо оформлять письменное приложение к трудовому договору об изменении сведений трудового договора (ст. 57 Трудового кодекса РФ).

*Эксперт Службы поддержки пользователей
проекта "Помощник Кадровика: Эксперт"
Майорова Кристина Алексеевна*