

# ПОМОЩНИК КАДРОВИКА

## № 10 октябрь '19

специальное издание  
для пользователей  
системы «Кодекс»

Актуальная  
тема

» 1

Это важно!

» 2

Новости  
законодательства

» 3

Смотри  
в системе

» 5

Минтруд  
разъясняет

» 7

Опыт  
экспертов

» 7

Уважаемые читатели!

Предлагаем вашему вниманию свежий номер газеты «Помощник кадровика». В октябрьском выпуске мы подготовили для вас важные новости трудового законодательства, консультации экспертов, пояснения по вопросам кадрового делопроизводства и прочую интересную информацию. Также мы расскажем вам о новых документах и материалах, которые вы найдете в системе «Помощник кадровика: Эксперт».

### АКТУАЛЬНАЯ ТЕМА



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



## УТВЕРЖДЕНЫ НОВЫЕ ФОРМЫ УВЕДОМЛЕНИЙ О ПРИЕМЕ И УВОЛЬНЕНИИ ИНОСТРАННЫХ РАБОТНИКОВ

Приказом Министерства внутренних дел РФ от 04.06.2019 № 363 утверждены новые формы уведомлений об осуществлении иностранными гражданами трудовой деятельности в РФ.

В частности, организациям, привлекающим к трудовой деятельности иностранных граждан, необходимо подавать уведомления в органы МВД по следующим формам:

– уведомление о заключении трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с иностранным гражданином (лицом без гражданства) (Приложение № 13 к Приказу Министерства вну-

тренних дел РФ от 04.06.2019 № 363);

– уведомление о прекращении (расторжении) трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с иностранным гражданином (лицом без гражданства) (Приложение № 14 к Приказу Министерства внутренних дел РФ от 04.06.2019 № 363).

Также утвержден обновленный Порядок представления работодателями или заказчиками работ (услуг) уведомлений о заключении и прекращении (расторжении) трудовых договоров или гражданско-правовых договоров на выполнение работ (оказание услуг) с иностранными гражданами

(Продолжение на следующей странице)



(Окончание)

(лицами без гражданства) (Приложение № 15 к Приказу Министерства внутренних дел РФ от 04.06.2019 № 363).

Приказ МВД России от 10.01.2018 № 11, ранее утверждавший аналогичные формы и порядок, признан утратившим силу с 09.09.2019. Уведомления, поданные по формам старого образца, МВД принимать не будет.

Обращаем ваше внимание, что ответственность за нарушение порядка подачи сведений об иностранных работниках достаточно серьезная. Так, за неуведомление или за нарушение установленного порядка и (или) формы уведомления органов МВД предусматриваются следующие штрафы (ст. 18.15 Кодекса РФ об административных правонарушениях):

- на граждан – в размере от 2 тыс. до 5 тыс. руб.;
- на должностных лиц – от 35 тыс. до 50 тыс. руб.;
- на юридических лиц – от 400 тыс. до 800 тыс. руб. либо административное приостановление деятельности на срок от 14 до 90 суток.

Если же организация находится в Москве, Санкт-Петербурге, Московской или Ленинградской области, то штрафы могут достигать 70 тыс. руб. на должностных лиц и 1 млн руб. – на юридических.

Таким образом, в интересах работодателя с 09.09.2019 применять новые формы уведомлений, утвержденные Приказом Министерства внутренних дел РФ от 04.06.2019 № 363, а также учесть изменения в порядке их заполнения.

ЭТО ВАЖНО!



**ПОДГОТОВЛЕН ПРОЕКТ, РАСШИРЯЮЩИЙ ПРАВА ГОСУДАРСТВЕННЫХ ИНСПЕКТОРОВ ТРУДА**

Что произошло?

Проектом предполагается внесение изменений в Положение о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, утвержденное Постановлением Правительства РФ от 01.09.2012 № 875.

Почему это важно?

Согласно проекту, государственным инспекторам труда будут предоставлены дополнительные права, среди которых:

- выдача предостережений о недопустимости нарушения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- принятие решений о принудительном исполнении работодателями обязанности по выплате начисленных, но не выплаченных работникам зарплаты или других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, в соответствии с ч. 4 ст. 360.1 Трудового кодекса РФ.

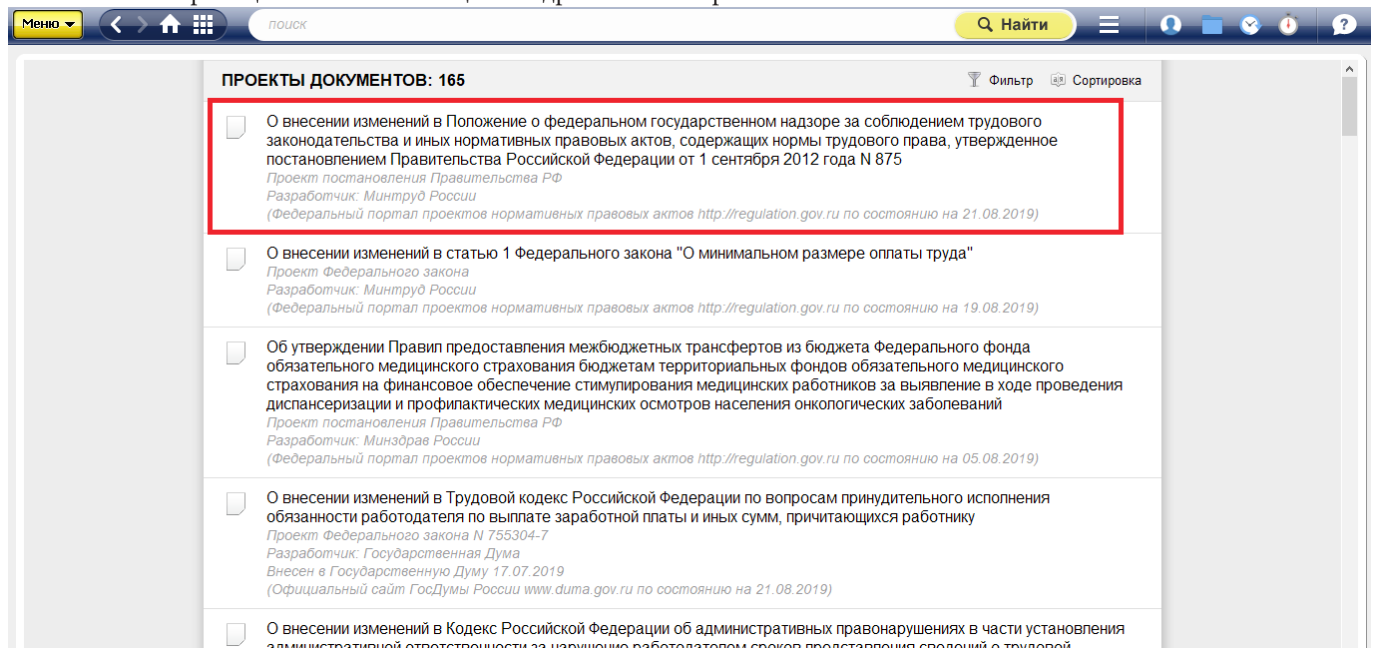
Отметим, что ст. 360.1 планируется включить в Трудовой кодекс РФ на основании Законопроекта № 755304-7. Данным проектом предусматривается, что в случае невыполнения работодателем предписания об устранении нарушений, связанных с выплатой работнику зарплаты или других выплат, инспектор ГИТ должен будет принять решение о принудительном исполнении работодателем указанных обязанностей.

Предполагается, что решение о принудительном исполнении будет являться исполнительным документом и оформляться в соответствии с требованиями, установленными Федеральным законом от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве». В течение 3 рабочих дней после принятия решения государственный инспектор труда должен будет направить его работодателю, который в течение 10 дней сможет обжаловать его в суде.

Экземпляр решения о принудительном исполнении будет направляться инспектором труда в Федеральную службу судебных приставов.

Как найти в системе?

Ознакомиться с вышеупомянутыми проектами изменений можно в сервисе «Проекты документов», который находится на главной странице системы «Помощник кадровика: Эксперт».







**Подготовлено примерное положение о нормах профессиональной этики педагогических работников**



Министерством просвещения РФ и Общероссийским профсоюзом образования подготовлено примерное положение о нормах профессиональной этики педагогических работников (далее – Положение) (Письмо Министерства просвещения РФ от 20.08.2019 № ИП-941/06/484).

Образовательным организациям рекомендовано руководствоваться Положением при разработке локальных нормативных актов о нормах профессиональной этики педагогических работников.

Педагогические работники должны быть ознакомлены с локальными нормативными актами о нормах профессиональной этики под подпись (ст. 22, 68 Трудового кодекса РФ).

Положение содержит:

- нормы профессиональной этики, которыми педагогическим работникам рекомендуется руководствоваться при осуществлении профессиональной деятельности независимо от занимаемой ими должности;
- механизмы реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики.

В частности, случаи нарушения норм профессиональной этики педагогических работников должны рассматриваться комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, создаваемой в образовательной организации в соответствии со ст. 45 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Подробнее о требованиях к личностным качествам педагогических работников см. в справке «Квалификационные и иные требования к кандидатам на должность (педагогические работники)».

**Определен перечень профессий квалифицированных иностранных специалистов, на которых не распространяются квоты на выдачу разрешений на работу**

Приказом Минтруда России от 05.07.2019 № 490н утверждён Перечень профессий (специальностей, должностей) иностранных граждан – квалифицированных специалистов, трудоустраивающихся по имеющейся у них профессии (специальности), на которых квоты на выдачу иностранным гражданам, прибывающим в Российскую Федерацию на основании визы, разрешений на работу не распространяются.

- В Перечень включено 80 позиций, среди которых:
- авиатехник по самолетам и двигателям;
  - генеральный директор и директор акционерного общества;
  - главный инженер (в промышленности);
  - диспетчер;
  - инженер по автоматизации и механизации производственных процессов;
  - инженер по автоматизированным системам управления производством;
  - инженер по автоматизированным системам управления технологическими процессами;
  - оператор технологических установок;
  - программист;
  - техник по бурению;
  - техник по наладке и испытаниям;
  - электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования;
  - ряд иных профессий.

Дата вступления Приказа Минтруда России от 05.07.2019 № 490н в силу – 08.09.2019.

Подробная информация о приеме на работу иностранных граждан, являющихся высококвалифицированными специалистами, содержится в справке «Прием на работу иностранных граждан».



**Определена продолжительность рабочего времени машинистов пассажирского движения, управляющих составами с системой автоведения**

Приказом Минтранса России от 01.08.2019 № 250 внесены изменения в Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта общего пользования, работа которых непосредственно связана с движением поездов, утвержденные Приказом Минтранса России от 09.03.2016 № 44.

В частности, установлены особенности режима рабочего времени для новой категории работников железнодорожного транспорта. Определено, что продолжительность работы машинистов пассажирского движения, при условии оборудования подвижного состава системой автоведения, при работе без помощника должна составлять не более 8 часов.

(Продолжение на следующей странице)



(Окончание)

Работодателю необходимо составить для данной категории работников график работы с учетом упомянутых изменений.

Приказ Минтранса России от 01.08.2019 № 250 вступил в силу 08.09.2019.

Информация о регулировании трудовых отношений с работниками железнодорожного транспорта содержится в справке «Особенности труда работников транспорта».

**Утверждены процедуры назначения и выплаты пособий в случае невозможности их выплаты страхователем**



Фондом социального страхования РФ утвержден ряд административных регламентов предоставления государственной услуги по назначению и выплате пособий застрахованным лицам (работникам) в случае невозможности их выплаты страхователем (работодателем):

- единовременного пособия при рождении ребенка (Приказ ФСС России от 08.04.2019 № 159);
- пособия по беременности и родам (Приказ ФСС России от 08.04.2019 № 158);
- единовременного пособия женщинам, вставшим на учет в медицинских организациях в ранние сроки беременности (Приказ ФСС России от 08.04.2019 № 157);
- пособия по временной нетрудоспособности (Приказ ФСС России от 08.04.2019 № 156).

Определено, что в каждом из случаев право на назначение и выплату вышеперечисленных пособий при невозможности их выплаты страхователем имеют:

- граждане РФ, подлежащие обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;
- постоянно или временно проживающие на территории РФ иностранные граждане и лица без гражданства.

В частности, к вышеперечисленным категориям относятся лица, работающие по трудовым договорам, государственные гражданские служащие, муниципальные служащие и лица, замещающие государственные должности РФ, государственные должности субъектов РФ, а также муниципальные должности, замещаемые на постоянной основе.

Подробнее о выплате пособий см. справки «Пособие по временной нетрудоспособности. Кадровые аспекты», «Пособия по беременности и родам», «Пособие по уходу за ребенком и иные виды пособий гражданам, имеющим детей», «Порядок назначения и сроки выплат государственных пособий при предъявлении необходимых документов».

**Скорректированы правила подсчета и подтверждения страхового стажа для установления страховых пенсий судьям, военнослужащим, сотрудникам правоохранительных органов**

Постановлением Правительства РФ от 31.08.2019 № 1131 внесены изменения в Правила подсчета и подтверждения страхового стажа для установления страховых пенсий, утвержденные Постановлением Правительства РФ от 02.10.2014 № 1015.

Определено, что в стаж для установления страховых пенсий включается период осуществления судьей своих полномочий, который подтверждается справкой Конституционного суда Российской Федерации, Верховного суда Российской Федерации, кассационного суда общей юрисдикции, апелляционного суда общей юрисдикции, верховного суда республики, краевого, областного суда и пр.

Кроме того, уточнения коснулись подтверждения стажа для граждан РФ, проходивших военную службу, службу в некоторых правоохранительных органах (ОВД, ФСКН), в период которой на них не распространялось обязательное пенсионное страхование, уволенных с военной службы начиная с 1 января 2002 года, в случае отсутствия у них права на пенсию за выслугу лет, на пенсию по инвалидности.

Дата вступления Постановления Правительства РФ от 31.08.2019 № 1131 в силу – 13.09.2019.

Подробнее об учете страхового стажа для пенсий см. в справке «Страховой стаж для назначения страховой пенсии». О назначении пенсий военнослужащим и сотрудникам органов внутренних дел см. справки «Военнослужащие (особенности прохождения военной службы по контракту)», «Особенности прохождения службы в органах внутренних дел».

**Для госслужащих РФ разработан специализированный информационный ресурс, предназначенный для их профессионального развития**

Постановлением Правительства РФ от 15.08.2019 № 1056 закреплено Положение о едином специализированном информационном ресурсе, предназначенном для профессионального развития государственных гражданских служащих РФ.

Определено, что данный ресурс формируется на базе федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» и является ее составной частью.

Доступ к единому ресурсу осуществляется без ограничения и взимания платы и обеспечивается посредством:

- а) интернет-браузера;
- б) приложения, предназначенного для средств подвижной связи, с учетом технической возможности.

Кроме того, установлено, что в свободном доступе в едином ресурсе размещается следующая информация:

- перечень приоритетных направлений профессионального развития гражданских служащих;
- сведения о дополнительных профессиональных программах для гражданских служащих и об образовательных организациях, реализующих указанные дополнительные профессиональные программы;
- сведения об иных мероприятиях по профессиональ-

(Продолжение на следующей странице)





(Окончание)

ному развитию;

– материалы образовательного характера (текстовая и графическая информация, видео- или аудиоинформация, учебные курсы, дисциплины и модули) или сведения о способе доступа к ним.

Постановление Правительства РФ от 15.08.2019 № 1056 вступило в силу 31.08.2019.

Подробнее об организации профессионального развития госслужащих см. справку «Аттестация и обучение гражданских служащих».

## 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, как оформить рабочее время водителя, когда машина находилась в ремонте, или можно ли в трудовом договоре указать условие о том, что работник согласен на обработку персональных данных).

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

- Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по эксплуатации гражданских зданий»  
Приказ Минтруда России от 31.07.2019 № 537н
- Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению многоквартирными домами»  
Приказ Минтруда России от 31.07.2019 № 538н
- Об утверждении профессионального стандарта «Работник по эксплуатации трубопроводов газовой отрасли»  
Приказ Минтруда России от 31.07.2019 № 536н
- Об утверждении профессионального стандарта «Машинист насосной станции по закачке рабочего агента в пласт»  
Приказ Минтруда России от 31.07.2019 № 542н
- Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по эксплуатации радиоэлектронных средств (инженер-электроник)»  
Приказ Минтруда России от 31.07.2019 № 540н
- Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по планированию и бюджетированию капитальных вложений в проекты сооружения объектов использования атомной энергии»

- Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по контролю финансово-хозяйственной деятельности подразделений организации железнодорожного транспорта»  
Приказ Минтруда России от 31.07.2019 № 543н
- Об утверждении профессионального стандарта «Проводник по сопровождению локомотивов (моторвагонного подвижного состава, пассажирских вагонов) в недействующем состоянии»  
Приказ Минтруда России от 31.07.2019 № 541н
- Об утверждении формы ходатайства иностранного гражданина (лица без гражданства) о привлечении его в качестве высококвалифицированного специалиста и порядка его заполнения, а также форм и порядков уведомления Министерства внутренних дел Российской Федерации или его территориального органа об осуществлении иностранными гражданами (лицами без гражданства) трудовой деятельности на территории Российской Федерации  
Приказ МВД России от 04.06.2019 № 363
- Об утверждении перечня профессий (специально-

(Продолжение на следующей странице)



(Окончание)

стей, должностей) иностранных граждан – квалифицированных специалистов, трудоустраивающихся по имеющейся у них профессии (специальности), на которых квоты на выдачу иностранным гражданам, прибывающим в Российскую Федерацию на основании визы, разрешений на работу не распространяются

Приказ Минтруда России от 05.07.2019 № 490н

- Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации за II квартал 2019 года

Приказ Минтруда России от 09.08.2019 № 561н

- Об утверждении таблицы соответствия классов чин государственной гражданской службы Российской Федерации должностям федеральной государственной гражданской службы высшей группы должностей

Указ Президента РФ от 23.08.2019 № 396

- О едином специализированном информационном ресурсе, предназначенном для профессионального развития государственных гражданских служащих Российской Федерации

Постановление Правительства РФ от 15.08.2019 № 1056

- О внесении изменения в Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта общего пользования, работа которых непосредственно связана с движением поездов, утвержденные Приказом Минтранса России от 9 марта 2016 г. № 44

Приказ Минтранса России от 01.08.2019 № 250

- Об утверждении Административного регламента предоставления Фондом социального страхования Российской Федерации государственной услуги по назначению и выплате застрахованным лицам пособия по беременности и родам в случае невозможности его выплаты страхователем

Приказ ФСС России от 08.04.2019 № 158

- Об утверждении Административного регламента предоставления Фондом социального страхования Российской Федерации государственной услуги по назначению и выплате застрахованным лицам единовременного пособия при рождении ребенка в случае невозможности его выплаты страхователем

Приказ ФСС России от 08.04.2019 № 159

- Об утверждении Административного регламента предоставления Фондом социального страхования Российской Федерации государственной услуги по назначению и выплате единовременного пособия женщинам, вставшим на учет в медицинских организациях в ранние сроки беременности, в случае невозможности его выплаты страхователем

Приказ ФСС России от 08.04.2019 № 157

- Об утверждении Административного регламента предоставления Фондом социального страхования Российской Федерации государственной услуги по назначению и выплате застрахованным лицам пособия по временной нетрудоспособности в случае невозможности его выплаты страхователем

Приказ ФСС России от 08.04.2019 № 156

- Об утверждении Административного регламента предоставления Фондом социального страхования Российской Федерации государственной услуги по назначению и выплате застрахованным лицам ежемесячного пособия по уходу за ребенком в случае невозможности его выплаты страхователем

Приказ ФСС России от 08.04.2019 № 160

- Об утверждении Порядка осуществления ведомственного контроля за соблюдением законодательства Российской Федерации о службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации

Приказ Минюста России от 22.08.2019 № 185

- Библиотека корпоративных программ укрепления здоровья работников

Минздрав России от 01.08.2019

- О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (о предоставлении гарантий работникам в возрасте 40 лет и старше при прохождении диспансеризации)

Проект

- О внесении изменений в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда»

Проект

- О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации по вопросам принудительного исполнения обязанности работодателя по выплате заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику

Проект

- О внесении изменений в статью 18.1 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» в связи с принятием Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования труда работников, направляемых временно работодателем по договору о предоставлении труда работников (персонала)»

Проект

- О досрочном пенсионном обеспечении педагогических работников

Письмо ПФР от 27.05.2019 № СЧ-25-24/10565

- О примерном положении о нормах профессиональной этики педагогических работников

Письмо Минпросвещения России от 20.08.2019 № ИП-941/06/484

- О выплатах за период командировки

Письмо Минтруда России от 09.07.2019 № 14-2/В-527

- О направлении работника в служебную командировку

Письмо Минтруда России от 27.06.2019 № 14-1/ООГ-4422

- По вопросу о порядке оформления перевода работника

Письмо Минтруда России от 14.08.2019 № 14-2/В-643

- О дисциплинарном взыскании за прогул сотрудника

Письмо Роструда от 07.08.2019 № ПГ/19593-6-1

- О выплате заработной платы работнику за первую половину месяца

Письмо Минтруда России от 26.07.2019 № 14-1/В-582

- О стаже работы на инженерных должностях

Письмо Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации от 22.08.2019 № 30618-ТБ/02

- Ограничения на труд женщин пересмотрены

Минтруд России от 16.08.2019

## МИНТРУД О ТОМ, КАК ОФОРМИТЬ ПЕРЕВОД РАБОТНИКА, НАХОДЯЩЕГОСЯ В ОТПУСКЕ ПО УХОДУ ЗА РЕБЕНКОМ, И ЧТО ДЕЛАТЬ С ЗАМЕЩАЮЩИМ ЕГО СОТРУДНИКОМ



Министерство труда и социальной защиты РФ в Письме от 14.08.2019 № 14-2/В-643 «По вопросу о порядке оформления перевода работника» высказало свою точку зрения по вопросу перевода работников, находящихся в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком, на место которых приняты работники по срочным трудовым договорам.

По мнению Минтруда, основного работника, находящегося в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком, можно перевести на другую работу с его согласия путем подписания дополнительного соглашения с работником (ст. 72, 72.1 Трудового кодекса РФ), но для этого работнику необходимо прервать свой отпуск, а затем возобновить его. Отметим, что действующее трудовое законодательство подобной процедуры не предусматривает и позволяет перевести находящегося в отпуске работника, не оформляя лишних документов.

Что касается временных работников, принятых на период отсутствия основных работников по срочному трудовому договору, позиция Минтруда в этом случае не совсем ясна:

- с одной стороны, ведомство указывает, что, поскольку при переводе основного работника на другую должность условие о срочном характере работы теряет силу, срочный трудовой договор с замещающим работником может быть преобразован в бессрочный;

- с другой стороны, Минтруд рекомендует расторгнуть срочный трудовой договор с временным работником и после перевода основного работника на другую должность за-

ключить с временным работником новый срочный договор (и при этом еще и подписать дополнительное соглашение).

Отметим, что аналогичную позицию Министерство труда и социальной защиты РФ занимало и в прошлом году (Письмо Минтруда России от 21.03.2018 № 14-2/В-191). Тем не менее предлагаем рассмотреть данную ситуацию еще с одной точки зрения.

Итак, трудовое законодательство действительно не содержит каких-то запретов или особого порядка перевода для работников, находящихся в отпуске по беременности и родам либо по уходу за ребенком. Если работник согласен на перевод:

- оформляется дополнительное соглашение к трудовому договору;
- издается приказ;
- делается отметка в личной карточке;
- вносится запись в трудовую книжку о переводе.

Прерывать для этого отпуск работнику не нужно, поскольку такого требования законодательство не содержит. Фактически выполнять свои трудовые обязанности в момент подписания дополнительного соглашения о переводе работник не будет.

Подробнее об оформлении необходимых документов см. справки «Алгоритм оформления перевода работника», «Изменение условий трудового договора».

Соответственно, если отпуск по уходу за ребенком постоянного работника не прерывается, то и увольнять временно-го работника и принимать его на работу вновь также нет необходимости. Вне зависимости от того, на какую должность выйдет основной работник, в срочном трудовом договоре с временным сотрудником срок окончания договора обозначается либо как «день, предшествующий дню выхода основного работника на работу», либо конкретной датой.

Перевод основного работника на другую работу не является основанием для прекращения срочного трудового договора с замещающим работником. Временный работник может продолжать работу по занимаемой должности либо может быть переведен на другую должность. Трудовой договор с ним в любом случае будет расторгнут по факту выхода на работу основного сотрудника. Также трудовой договор может автоматически стать бессрочным, в случае если работодатель считает нужным продолжать трудовые отношения с временным работником.

## ОПЫТ ЭКСПЕРТОВ

### Нужно ли уведомлять работника о начале отпуска за две недели, если он находится на длительном больничном

**Вопрос.** Работник длительное время находится на больничном, лежит в больнице в другом городе.

Наступил период, когда надо за две недели уведомить его о начале отпуска по графику отпусков.

Как нам уведомить работника? Ждать, пока он выйдет с больничного? Нужно ли предоставлять ему отпуск?

Как нужно действовать в этом случае и какие документы (приказы или др.) составлять работодателю?

**Ответ.** Уведомлять работника, который находится на больничном, о начале отпуска и, соответственно, предоставлять ему отпуск не нужно. Работодателю нужно до-

ждаться, когда работник выйдет с больничного и напишет заявление на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска. На основании личного заявления работника должны быть внесены изменения в график отпусков.

Никаких документов (приказов и т. д.) в связи с переносом ежегодного оплачиваемого отпуска на другой срок по причине того, что на момент уведомления о начале такого отпуска работник находится на больничном, работодателю составлять не требуется.

**Обоснование.** В соответствии со ст. 124 Трудового кодекса РФ ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случае временной нетрудоспособности работника.

(Продолжение на следующей странице)



(Окончание)



Иными словами, если работник болеет и неизвестно, когда он выздоровеет и выйдет на работу, работодатель обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на тот срок, который пожелает сам работник.

При переносе срока отпуска на другое время с согласия работника и руководителя структурного подразделения в график отпусков вносятся соответствующие изменения с разрешения лица, утвердившего график.

Перенос отпуска производится в порядке, установленном законодательством РФ, на основании документа, составленного в произвольной форме (Постановление Госкомстата России от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты»).

В описываемой ситуации не нужно уведомлять работника в период его временной нетрудоспособности о начале ежегодного оплачиваемого отпуска за 2 недели до его начала.

После того как работник выйдет с больничного, необходимо узнать его пожелания о сроке предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска. Свои пожелания он напишет в заявлении.

После того как работодатель получит от сотрудника заявление на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска, необходимо на основании такого личного заявления работника внести изменения в график отпусков.

В момент наступления срока, в который сотрудник пожелал использовать свой ежегодный оплачиваемый отпуск, работодатель оформляет кадровые документы для предоставления такого отпуска (приказ и т. д.).

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

### **При совершении дисциплинарного проступка применение выговора является законным**

**Вопрос.** В организации проводилась внутренняя служебная проверка. В результате проверки были выявлены нарушения сотрудника (она является матерью несовершеннолетних детей – один в возрасте до 3 лет, второй старше 5 лет), ей сделали выговор и лишили премии на 50%.

Сотрудник утверждает, что это незаконно. Так ли это?

В случае отказа от подписи в приказе о назначении наказания и подписи в акте каковы дальнейшие действия? Нужно ли составлять акт? Чем подтвердить ее отказ от подписи?

**Ответ.** В случае если сотрудница совершила дисциплинарный проступок, применение к ней дисциплинарного взыска-

ния в виде выговора является законным.

В случае если сотрудница выполнила частично показатели (критерии), за которые выплачивается премия полностью, частичное лишение ее премии является законным.

В случае если работница отказывается ознакомиться с приказом (распоряжением) под подпись, об этом необходимо составить акт. Отказ от ознакомления и подписи приказа фиксируется (подтверждается) актом.

**Обоснование.** За совершение дисциплинарного проступка, т. е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить одно из следующих дисциплинарных взысканий (ст. 192 Трудового кодекса РФ):

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (ст. 193 Трудового кодекса РФ).

Лишение премии не является мерой (видом) дисциплинарного взыскания (ст. 192 Трудового кодекса РФ).

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных трудовым законодательством (ст. 192 Трудового кодекса РФ).

Следовательно, за совершение дисциплинарного проступка, т. е. неисполнение работником по его вине или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель не имеет права лишить работника премии, снизить размер премии.

Премия – это денежная сумма, выплачиваемая работнику в качестве стимулирования к достижению высоких результатов, в качестве поощрения за добросовестное исполнение трудовых обязанностей и т. д.

При установлении премий (выплат стимулирующего характера) в локальном акте организации (например, в положении об оплате труда, в коллективном договоре, в ином документе организации) обязательно указываются условия получения премии, показатели и критерии, при соблюдении которых производится выплата премии.

Премии снижаются или не выплачиваются полностью только в случае невыполнения сотрудником условий премирования, условий получения премии, невыполнения показателей и критериев, при соблюдении которых производится выплата премии.

В случае принятия решения о частичном лишении работника премии в приказе о премировании указываются конкретные причины такого решения (Приказ Роскартографии (Федерального агентства геодезии и картографии) от 26.02.2007 № 16-пр, Приказ Ространснадзора от 29.12.2006 № ВС-488фс и др.).

В случае если сотрудница совершила дисциплинарный проступок, т. е. не исполнила или ненадлежаще исполнила по своей вине возложенные на нее трудовые обязанности, применение к ней дисциплинарного взыскания в виде выговора является законным.

В случае если сотрудница выполнила частично показатели (критерии), при соблюдении которых выплачива-

(Продолжение на следующей странице)



(Окончание)

ется премия полностью, частичное лишение ее премии является законным.

В случае если работник отказывается ознакомиться с приказом (распоряжением) о применении к нему дисциплинарного взыскания в виде выговора под подпись, составляется акт об отказе работника от ознакомления с приказом (распоряжением) о применении к нему дисциплинарного взыскания в виде выговора (ст. 193 Трудового кодекса РФ).

С данным актом сотрудника под подпись знакомить необязательно.

В случае если работник отказывается ознакомиться с приказом (распоряжением) о премировании под подпись, составляется акт об отказе работника от ознакомления с приказом (распоряжением) о премировании.

С данным актом сотрудника под подпись знакомить необязательно.

Отказ от ознакомления и подписи приказа фиксируется (подтверждается) актом, который составляется в письменной форме.

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

**Должен ли работодатель оплачивать день,  
когда работник находился в суде в качестве истца**

**Вопрос.** Работнику необходимо присутствовать в суде. Суд по личному делу самого работника (он подал в суд на работодателя).

Как оформлять данный день отсутствия, если у работника на руках повестка? Должен ли работодатель оплачивать данный день?

**Ответ.** Да, работодатель должен оплатить день, в который сотрудник отсутствовал на работе по причине участия в суде в качестве истца, на основании решения суда, если сотрудник заявит данное требование в своем заявлении, которое он подал (подаст) в суд.

Алгоритм оформления отсутствия сотрудника на работе по причине участия в суде в качестве истца содержится в обосновании.

**Обоснование.** Согласно ст. 15 Гражданского кодекса РФ лицо, право которого нарушено, может требовать полного возмещения причиненных ему убытков.

Орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за всё время отсутствия на работе по причине его (работника) явки в суд и участия его (работника) в судебном разбирательстве в качестве истца (ст. 394 Трудового кодекса РФ).

Таким образом, день (время), в который работник отсутствовал на работе по причине участия в суде в качестве истца, оплачивается работодателем на основании решения суда по заявлению работника, которое он подаст в суд.

Алгоритм оформления отсутствия сотрудника на работе по причине участия в суде в качестве истца:

**Шаг 1.** Работник предъявляет работодателю судебное истребование (ст. 113 Гражданского процессуального кодекса РФ).

**Шаг 2.** Работодатель оформляет приказ об освобождении работника от работы.

Признать прогулом отсутствие на работе сотрудника по причине того, что он участвует в суде в качестве истца, нельзя.

**Шаг 3.** Производится отметка в таблице учета рабочего времени об освобождении от работы (ст. 91 Трудового кодекса РФ).

При этом Постановление Госкомстата России от 05.01.2004 № 1, Приказ Минфина РФ от 30.03.2015 № 52н не предусматривают ни буквенного, ни цифрового кода отметки отсутствия сотрудника на работе, в случае если сотрудник участвует в суде в качестве истца.

В этой связи работодатель может ввести в таблицу учета рабочего времени дополнительный код для обозначения дня (времени) отсутствия на работе сотрудника по причине участия его в суде в качестве истца, например, буквенный код – «ГИ», цифровой – 37, либо иной по своему усмотрению.

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

