

ПОМОЩНИК КАДРОВИКА

№ 07 июль '20

специальное издание
для пользователей
системы «Кодекс»

Актуальная
тема

» 1

Это важно!

» 2

Новости
законодательства

» 3

Смотри
в системе

» 6

Минтруд
разъясняет

» 8

Опыт
экспертов

» 8

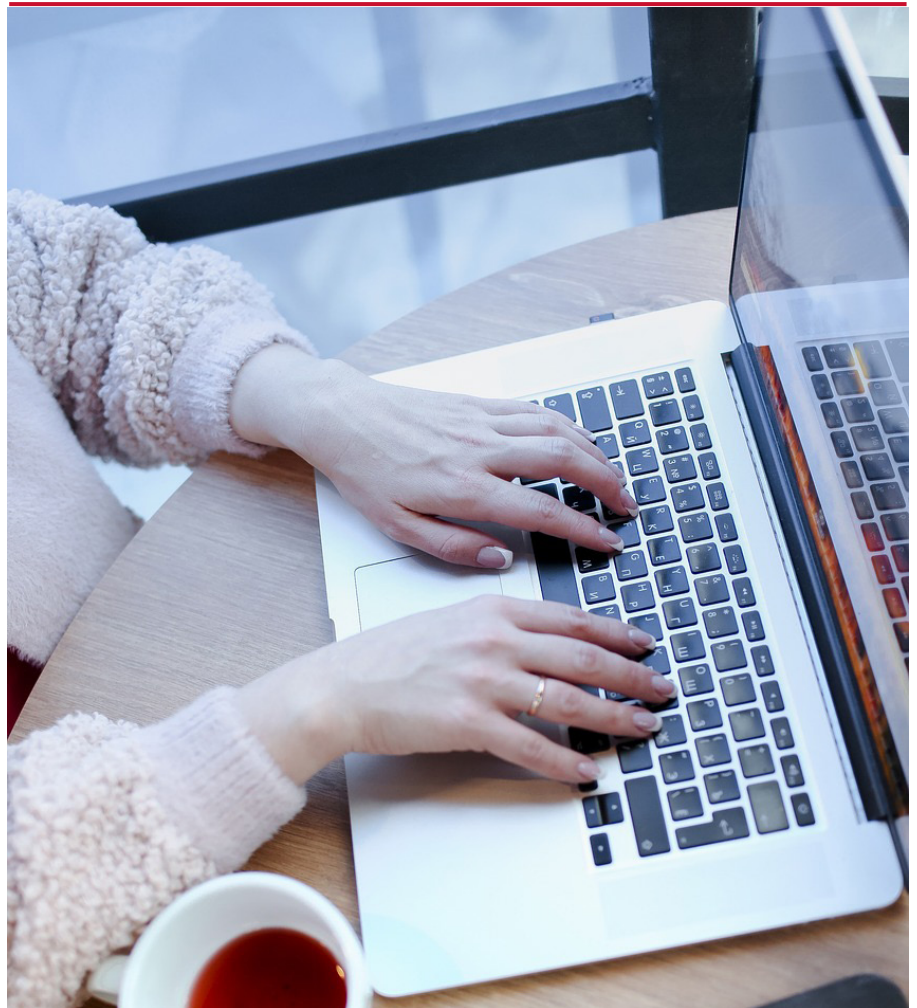
Уважаемые читатели!

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



ОПРЕДЕЛЕННЫ ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В 2020 ГОДУ

Постановлением Правительства РФ от 19.06.2020 № 887 определены особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2020 году.

Особый порядок регулирования трудовых отношений в 2020 году является прежде всего следствием коронавирусной инфекции и ограничительных мер, принимаемых для ее сдерживания.

Прежде всего, крайний срок уведомления работодателем каждого работника о праве выбора между бумажной и электронной трудовой книжкой перенесен с 30 июня на 31 октября 2020 года.

При этом способы уведомления работодателя устанавливаются самостоятельно в локальных нормативных актах с учетом мнения профсоюза (при его наличии).

(Продолжение на следующей странице)



(Окончание)

Из этого следует, что в условиях пандемии уведомить работников о праве выбора формата ведения трудовой книжки можно будет не только лично, но и посредством электронных, мобильных и интернет-сервисов.

Лица, работающие в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, не воспользовавшиеся своим правом на оплату проезда и провоза багажа к месту отпуска в связи с ограничительными мерами, смогут реализовать это право в 2021 году.

Если период, за который работнику предоставляется право на компенсацию расходов, заканчивается в 2020 году и он его не использовал, право на компенсацию расходов в 2021–2022 годах может быть реализовано работником в 2022 году.

Установлен особый порядок взаимодействия работника и работодателя в случае, если билеты на проезд к месту отпуска из северных районов были оплачены, но не использованы работником в связи с ограничительными мерами.

В частности, регламентируются следующие ситуации:

- если работнику удалось вернуть стоимость билетов;
- если действие билетов было продлено на 2021 год;
- если стоимость билетов транспортной компанией не возмещается.

Данные особенности регулирования трудовых отношений будут действовать до 31 декабря 2020 года включительно.

ЭТО ВАЖНО!



В ЭЛЕКТРОННУЮ ТРУДОВУЮ КНИЖКУ МОГУТ ПОЗВОЛИТЬ ВКЛЮЧАТЬ ВСЕ СВЕДЕНИЯ ИЗ БУМАЖНОЙ ТРУДОВОЙ КНИЖКИ

Что произошло?

Проектом № 01/05/06-20/00102734 предполагается внесение изменений в ст. 2 Федерального закона от 16.12.2019 № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде».

Почему это важно?

В частности, предусматривается, что работники смогут обратиться в органы Пенсионного фонда РФ с заявлением о включении в сведения о трудовой деятельности периодов работы (профессиональной служебной деятельности) до 1 января 2020 года, содержащихся в трудовой книжке.

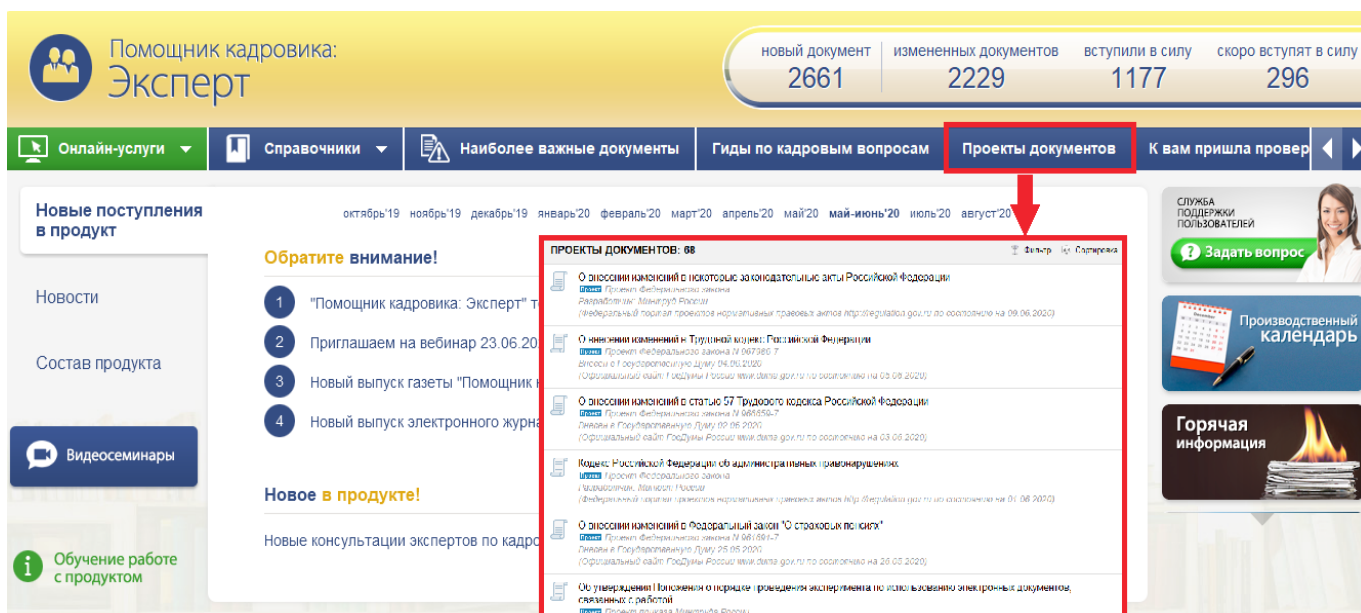
Аналогичные нормы планируется закрепить в Федеральном законе от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования».

Напомним, что в настоящее время в электронные трудовые книжки включаются только сведения о работе у данного работодателя.

По мнению авторов законопроекта, нововведения предоставят работнику более высокий уровень сохранности сведений о его трудовой деятельности, а также упростят процедуру предоставления информации о трудовом стаже при трудоустройстве или по месту требования.

Как найти в системе?

Ознакомиться с полным текстом законопроекта можно в сервисе «Проекты документов», который находится на главной странице продукта «Помощник кадровика: Эксперт».





ВНЕСЕНЫ ИЗМЕНЕНИЯ В ПОРЯДОК ПРОВЕРОК РАБОТОДАТЕЛЕЙ ТРУДОВОЙ ИНСПЕКЦИЕЙ

Приказом Роструда от 22.04.2020 № 103 внесены изменения в 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, утвержденный Приказом Роструда от 13.06.2019 № 160.

В частности, порядок проведения проверок работодателей трудовой инспекцией дополнен следующими нововведениями:

- перечень документов, которые могут быть истребованы у работодателя при проведении проверок, дополнен сведениями о трудовой деятельности работников;
- отменено размещение ежегодного плана проверок на сайте территориального органа Роструда (трудовой инспекции);
- предусмотрено, что в случае неисполнения работодателем в срок предписания об устранении выявленного нарушения, связанного с выплатой работнику зарплаты и (или) других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, инспектор по труду принимает решение о принудительном исполнении в порядке, установленном ст. 360.1 Трудового кодекса РФ;
- решение о принудительном исполнении является исполнительным документом и оформляется в соответствии с требованиями, установленными законодательством об исполнительном производстве.

Дата вступления Приказа Роструда от 22.04.2020 № 103 в силу – 12.06.2020.

ДО 15 СЕНТЯБРЯ 2020 ГОДА РАЗРЕШЕНИЕ НА РАБОТУ ИЛИ ПАТЕНТ МОЖНО ПОЛУЧИТЬ ИЛИ ПРОДЛИТЬ В УПРОЩЕННОМ ПОРЯДКЕ

Указом Президента РФ от 15.06.2020 № 392 внесены изменения в Указ Президента РФ от 18.04.2020 № 274 «О временных мерах по урегулированию правового положения иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации в связи с угрозой дальнейшего распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19)».

Данная новость будет интересна работодателям, привлекающим к работе как «визовых», так и «безвизовых» иностранных граждан.

Установлено, что до 15 сентября 2020 года продлены:

- сроки временного пребывания, временного или постоянного проживания иностранных граждан в РФ;
- сроки, на которые иностранные граждане поставлены на учет по месту пребывания или зарегистрированы по месту жительства.

Кроме того, в период с 16 июня по 15 сентября 2020 года:

- иностранные граждане, прибывшие в РФ в порядке, не требующем получения визы, вправе обратиться с заявлением о выдаче (продлении, переоформлении) патента в упрощенном порядке (не учитываются установленный срок подачи документов для оформления патента, заявленная цель визита и срок выезда из РФ);
- работодатели, имеющие разрешение на привлечение и использование иностранных работников, при условии выполнения санитарных мер и ограничений вправе обратиться с заявлением о выдаче (продлении) разрешения на работу иностранному гражданину, прибывшему в РФ на основании визы. Разрешение в этом случае выдается (продлевается) на любой срок до 15 сентября 2020 года.

Дата вступления Указа Президента РФ от 15.06.2020 № 392 в силу – 16.06.2020.

РАБОТОДАТЕЛИ ВПРАВЕ ОТКЛАДЫВАТЬ МЕДОСМОТРЫ РАБОТНИКОВ В УСЛОВИЯХ РЕЖИМА ПОВЫШЕННОЙ ГОТОВНОСТИ

Приказом Министерства здравоохранения РФ от 18.05.2020 № 455н внесены изменения в Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

Рекомендуем ознакомиться с данной новостью тем работодателям, чьи работники обязаны проходить периодические медицинские осмотры в процессе трудовой деятельности.

В соответствии с изменениями, в случае введения режима повышенной готовности или режима чрезвычайной ситуации проведение периодических медосмотров по решению работодателя может быть отложено, но не более чем на 6 месяцев.

Исключение составляют:

- периодические медосмотры, перечисленные в п. 14–26 Перечня работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, утвержденного Приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н;

(Продолжение на следующей странице)



(Окончание)

– случаи, когда условия труда отнесены к подклассам 3.3 и 3.4 в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Таким образом, в условиях распространения коронавирусной инфекции, когда режим повышенной готовности введен во всех субъектах РФ, работодатели самостоятельно принимают решение о переносе обязательных медицинских осмотров своих работников (кроме вышеперечисленных случаев, когда проведение медосмотров не может быть отложено).

Дата вступления Приказа Министерства здравоохранения РФ от 18.05.2020 № 455н в силу – 02.06.2020.



СТУДЕНТЫ СМОГУТ ЗАНИМАТЬСЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ПО ОСНОВНЫМ И ДОПОЛНИТЕЛЬНЫМ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ПРОГРАММАМ

Федеральным законом от 08.06.2020 № 165-ФЗ внесены изменения в ст. 46 и 108 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Установлено, что к занятию педагогической деятельностью допускаются:

– лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за 3 года обучения;

– лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за 2 года обучения.

Кроме того, определено, что на педагогических работников, принятых на работу до дня вступления в силу Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ (01.09.2013), подлежащих аттестации и признанных аттестационной комиссией соответствующими занимаемой должности, не распространяется требование ч. 1 ст. 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ о наличии среднего профессионального или высшего образования.

Данное изменение внесено в целях реализации Постановления Конституционного суда РФ от 14.11.2018 № 41-П.

Дата вступления Федерального закона от 08.06.2020 № 165-ФЗ в силу – 19.06.2020.

ПОВЫШЕН ПРЕДЕЛЬНЫЙ ВОЗРАСТ ДЛЯ ЗАМЕЩЕНИЯ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ВУЗОВ И НАУЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Федеральным законом от 25.05.2020 № 157-ФЗ внесены изменения в Трудовой кодекс РФ.

В частности, определены особенности заключения и прекращения трудового договора с руководителями и заместителями руководителей государственных и муниципальных:

- образовательных организаций высшего образования, а также с руководителями их филиалов;
- научных организаций, а также с руководителями их филиалов.

В соответствии с изменениями, с руководителями должны заключаться трудовые договоры на срок до 5 лет.

При этом должности руководителей и заместителей руководителей могут замещаться лицами в возрасте не старше 70 лет независимо от срока действия трудовых договоров. Таким образом, предельный возраст повышен с 65 до 70 лет.

Лица, замещающие указанные должности и достигшие возраста 70 лет, переводятся с их письменного согласия на иные должности, соответствующие их квалификации.

Кроме того, закреплено, что одно и то же лицо не может замещать должность руководителя более трех сроков, если иное не предусмотрено федеральными законами.

Также предусмотрено, что уставы государственных и муниципальных образовательных организаций высшего образования и научных организаций, созданных до 1 июля 2020 года, подлежат приведению в соответствие с нормами Трудового кодекса РФ в срок до 31 декабря 2021 года.

Дата вступления Федерального закона от 25.05.2020 № 157-ФЗ в силу – 01.07.2020.

В ТРУДОВОМ КОДЕКСЕ РФ МОГУТ ПРЕДУСМОТРЕТЬ ПОРЯДОК ОБМЕНА ЮРИДИЧЕСКИ ЗНАЧИМЫМИ СООБЩЕНИЯМИ МЕЖДУ РАБОТНИКОМ И РАБОТОДАТЕЛЕМ

Законопроектом № 967986-7 планируется закрепить:

- 1) общие положения о юридически значимых сообщениях сторон трудового договора;
- 2) правила доставки юридически значимых сообщений;
- 3) право работника на отказ от обмена юридически значимыми сообщениями с помощью электронных или иных технических средств.

Так, согласно законопроекту, к юридически значимым сообщениям будут отнесены заявления, уведомления, обращения, разрешения, требования или иные аналогичные сообщения, которые могут передаваться:

(Продолжение на следующей странице)



(Окончание)

- в личном присутствии сторон трудового договора (ознакомление под подпись);
- путем направления документа по почте;
- путем направления документа либо иной информации с использованием электронных или иных технических средств.

Порядок обмена юридически значимыми сообщениями может быть предусмотрен непосредственно трудовым договором.

При этом работодатель будет обязан обеспечить хранение всех поступивших от работника юридически значимых сообщений и их копий, направленных работнику.

Как следует из законопроекта, юридически значимые сообщения, с которыми трудовое законодательство или трудовой договор связывает возникновение, изменение или прекращение трудовых отношений, будут иметь соответствующие последствия с момента их доставки.

В случае если в трудовом договоре или локальном нормативном акте будет содержаться условие об обмене сообщениями с помощью электронных либо иных технических средств, работник будет вправе отказаться от такого условия в любой момент после заключения трудового договора.

Предполагается, что новые требования начнут применяться с 1 октября 2020 года.



ПРЕДЛОЖЕНО ЗАКРЕПИТЬ В ТРУДОВОМ КОДЕКСЕ ВОЗМОЖНОСТЬ ВРЕМЕННОЙ ИЛИ ЧАСТИЧНОЙ ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЫ

На рассмотрение в Государственную Думу РФ внесен Законопроект № 966659-7, предусматривающий внесение изменений в ст. 57 Трудового кодекса РФ.

В частности, проектом предлагается дать работодателям и работникам возможность включать в трудовой договор условие о возможности временного или частичного выполнения работы в дистанционной форме.

Такое условие может содержаться непосредственно в тексте самого трудового договора, в приложении к нему либо в дополнительном соглашении.

При этом сторонами трудового договора должны быть определены:

- срок, в течение которого работник частично выполняет работу в дистанционной форме, либо график такой работы;
- режим рабочего времени;
- способы и средства связи работника и работодателя;
- порядок обеспечения работника оборудованием, инструментами, документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей, либо порядок предоставления работнику компенсации за использование своего оборудования;
- порядок предоставления работником результатов выполненной работы и их приема работодателем.

Как отмечают авторы законопроекта, в связи со сложившейся эпидемиологической обстановкой значительная часть граждан временно или частично работают в дистанционной форме, но законодательством не урегулирован вопрос оформления такого режима работы.

Также отмечается, что фактически временное или частичное выполнение работы в дистанционной форме не является дистанционной, надомной работой, а также перемещением, а потому данная форма работы требует отдельного закрепления в законодательстве.

Кроме того, на рассмотрении находится Законопроект № 973264-7, которым предложено ввести в трудовое законодательство понятия «временная дистанционная (удаленная) работа» и «комбинированная дистанционная (удаленная) работа», а также основы их регулирования.

ИНОСТРАНЦАМ, ЗАБОЛЕВШИМ COVID-19, ОТКАЖУТ В ВЫДАЧЕ ВИДА НА ЖИТЕЛЬСТВО И РАЗРЕШЕНИЯ НА РАБОТУ

С 27 июня 2020 года как «визовые», так и «безвизовые» иностранные работники, планирующие осуществлять трудовую деятельность на территории РФ, будут обязаны проходить тест на коронавирус. Положительный результат тестирования повлечет за собой отказ в выдаче или аннулирование следующих документов (в зависимости от статуса иностранного работника):

- разрешение на временное проживание;
- вид на жительство;
- патент;
- разрешение на работу в РФ.

Данное ограничение связано с тем, что Приказом Минздрава России от 15.06.2020 № 581н коронавирусная инфекция COVID-19 включена в Перечень инфекционных заболеваний, представляющих опасность для окружающих и являющихся основанием для отказа в выдаче либо аннулирования разрешения на временное проживание иностранных граждан и лиц без гражданства, или вида на жительство, или патента, или разрешения на работу в РФ, утвержденный Приказом Минздрава России от 29.06.2015 № 384н.



ОПРЕДЕЛЕН ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ЭКСПЕРИМЕНТА ПО ИСПОЛЬЗОВАНИЮ ЭЛЕКТРОННЫХ ДОКУМЕНТОВ, СВЯЗАННЫХ С РАБОТОЙ

Приказом Минтруда России от 14.05.2020 № 240н утверждено Положение о порядке проведения эксперимента по использованию электронных документов, связанных с работой (далее – Положение, эксперимент).

Напомним, эксперимент проводится в соответствии с Федеральным законом от 24.04.2020 № 122-ФЗ.

Как следует из Положения, Минтруд России на основании полученных от работодателей заявлений должен будет утвердить перечень работодателей – участников эксперимента.

Эксперимент будет проводиться до 31 марта 2021 года включительно. При этом конкретная дата начала проведения эксперимента будет определяться работодателем самостоятельно.

Кроме того, Приказом Минтруда России от 14.05.2020 №–240н определены:

- 1) формы заявлений работодателя об участии и об отказе от участия в эксперименте;
- 2) перечень видов документов, связанных с работой, в отношении которых осуществляется эксперимент:
 - заявление;
 - соглашение;
 - коллективный договор;
 - трудовой договор;
 - приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу;
 - соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора;
 - приказ (распоряжение) работодателя о прекращении трудового договора;
 - уведомление;
 - локальный нормативный акт;
 - график отпусков;
 - ряд иных документов.

Конкретный перечень документов, в отношении которых проводится эксперимент, должен быть определен каждым работодателем – участником эксперимента самостоятельно.

До начала эксперимента работодателю необходимо осуществить мероприятия, предусмотренные ч. 2 ст. 5 Федерального закона от 24.04.2020 № 122-ФЗ.

Эксперимент может проводиться с использованием информационной системы работодателя и (или) системы «Работа в России».

Дата вступления Приказа Минтруда России от 14.05.2020 № 240н в силу – 28.06.2020.

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, что делать, если работник отказывается заключать договор о материальной ответственности, или нужно ли прописывать в должностных инструкциях указание на подчиненность сотрудников).

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 технологии продуктов питания из растительного сырья»
Приказ Минтруда России от 28.10.2019 № 694н
- Об утверждении профессионального стандарта «Зубошлифовщик»
Приказ Минтруда России от 28.10.2019 № 693н
- Об утверждении профессионального стандарта «Матрос»
Приказ Минтруда России от 03.12.2019 № 763н
- Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по прогнозированию и экспертизе цен на товары, работы и услуги»
Приказ Минтруда России от 03.12.2019 № 764н
- Об утверждении профессионального стандарта «Судоводитель»
Приказ Минтруда России от 29.11.2019 № 745н
- Об утверждении профессионального стандарта «Оператор глобальной морской службы спасения при бедствиях (судовой, береговой)»
Приказ Минтруда России от 29.11.2019 № 744н
- Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по работе с молодежью»
Приказ Минтруда России от 12.02.2020 № 59н
- О признании утратившим силу Приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 8 сентября 2015 г. № 608н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования»
Приказ Минтруда России от 26.12.2019 № 832н
- О внесении изменений в статьи 46 и 108 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»
Федеральный закон от 08.06.2020 № 165-ФЗ
- О внесении изменений в Федеральный закон «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации»
Федеральный закон от 08.06.2020 № 182-ФЗ
- Об утверждении Типовых отраслевых норм численности работников водопроводно-канализационного хозяйства
Приказ Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации от 23.03.2020 № 154/пр
- О порядке исчисления среднего заработка в нерабочие дни с 30 марта по 8 мая 2020 года
Письмо Минтруда России от 18.05.2020 № 14-1/В-585
- О выплатах стимулирующего характера за работу в особых условиях и дополнительную нагрузку медицинским работникам
Письмо Минздрава России от 21.05.2020 № 16-3/И/1-6965
- О направлении Разъяснений по предоставлению педагогическим работникам, реализующим образовательные программы с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, учету рабочего времени и оплате труда в условиях режима повышенной готовности предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19)
Письмо Минпросвещения России от 22.05.2020 № ВБ-1107/08/235
Письмо Общероссийского Профсоюза образования от 22.05.2020 № ВБ-1107/08/235
- Пенсионный стаж медработников, работающих с зараженными коронавирусом, в 2020 году будет идти из расчета день за три
Минтруд от 29.05.2020
- Уточнены принципы назначения стимулирующих выплат медработникам и водителям автомобилей скорой помощи
Минздрав от 16.05.2020
- Информация по вопросам исполнения нормативных правовых актов в сфере миграции в период с 15 марта по 15 июня 2020 г. и по его окончании в связи с изданием Указа Президента Российской Федерации от 18 апреля 2020 г. № 274 «О временных мерах по урегулированию правового положения иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации в связи с угрозой дальнейшего распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19)
МВД от 28.05.2020
- О внесении изменений в статью 57 Трудового кодекса Российской Федерации
Проект № 966659-7
- О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации
Проект № 967986-7
- О внесении изменений в некоторые законодательные акты Российской Федерации
Проект 01/05/06-20/00102734

МИНТРУД О НЕРАБОЧИХ ДНЯХ В ИЮНЕ И ИЮЛЕ 2020 ГОДА

После долгого периода нерабочих дней, объявленных Президентом РФ в марте – мае 2020 года в связи с распространением коронавирусной инфекции, июнь и июль также отметились внеплановыми выходными:

– 24 июня 2020 года – в ознаменование 75-й годовщины Победы в Великой Отечественной войне 1941–1945 годов (Указ Президента РФ от 29.05.2020 № 345);

– 1 июля 2020 года – день общероссийского голосования по вопросу одобрения изменений в Конституцию РФ (Указ Президента РФ от 01.06.2020 № 354).

Больше всего вопросов по поводу этих дней возникает у работодателей и работников – включать ли в отпуск, как отметить в таблице и т. д.

Рассмотрим эти вопросы подробнее.

24 июня и 1 июля объявлены нерабочими днями (Указ Президента РФ от 29.05.2020 № 345, Закон РФ о поправке к Конституции РФ от 14.03.2020 № 1-ФКЗ).

Нерабочие дни распространяются как на коммерческие организации, так и на государственные и муниципальные учреждения.

Если дни 24 июня и 1 июля выпали на период оплачиваемого отпуска, то они включаются в число дней отпуска. Иными словами, в этом случае отпуск не продлевается, т. к. день проведения парадов и день голосования не упоминаются в ст. 112 Трудового кодекса РФ (Письмо Минтруда России от 26.03.2020 № 14-4/10/П-2696).

Как отмечать 24 июня и 1 июля в таблице учета рабочего времени? Учитывая, что нерабочие дни не относятся к категориям рабочего времени и времени отдыха, условные обозначения, приведенные в Постановлении Госкомстата России от 05.01.2004 № 1, в этом случае применяться не могут (например, такие как буквенный код В, цифровой – 26).

Работодатель может самостоятельно установить в таблице учета рабочего времени новый код для отражения в таблице учета рабочего времени указанных дней, учитывая, что они являются оплачиваемыми (Минтруд России от 02.04.2020 «Вопросы – ответы по организации работы и соблюдению прав работников в период нерабочей недели»).

Кроме того, можно воспользоваться кодом, который был установлен работодателем для обозначения нерабочих дней в марте – мае 2020 года.

Как правило, многие работодатели для обозначения нерабочих оплачиваемых дней применяли буквенный код «НОД».

Если же работник работал 24 июня и (или) 1 июля, то для обозначения такой работы в таблицу учета рабочего времени также необходимо ввести отдельный код (например, буквенный код РН, цифровой – 38).

Также стоит отметить, что поскольку 24 июня и 1 июля не являются нерабочими праздничными днями, в свою очередь, предшествующие им дни 23 и 30 июня не являются предпраздничными днями и на 1 час сокращаться не должны.



ОПЫТ ЭКСПЕРТОВ

ПРАВИЛА ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ОПЛАЧИВАЕМОГО ОТПУСКА СОВМЕСТИТЕЛЮ

Вопрос:

В соответствии со ст. 286 Трудового кодекса РФ, внешнему совместителю ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе.

Совместитель предъявил заявление о предоставлении ему ежегодного отпуска (одновременно с отпуском по основной работе) накануне отпуска.

Какие действия должен предпринять работодатель, чтобы не нарушить требования ст. 286 и 136 Трудового кодекса РФ?

Ответ:

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе (ст. 286 Трудового кодекса РФ).

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (ст. 136 Трудового кодекса РФ).

Из вопроса можно сделать вывод, что работник-совместитель предупредил работодателя об отпуске менее чем за три дня до его начала, в связи с чем у работодателя нет возможности оплатить отпуск вовремя. В описываемой ситуации невозможно предоставить совместителю отпуск, не нарушив требования ст. 286 и 136 Трудового кодекса РФ.

К примеру, если работодатель попросит работника отложить начало отпуска, чтобы соблюсти срок его оплаты, будет нарушено требование ст. 286 Трудового кодекса РФ о том, что отпуска по основной работе и по совместительству должны предоставляться одновременно. Если же отпуск будет предоставлен в соответствии с заявлением работника, то будет нарушено требование ст. 136 Трудового кодекса РФ о том, что отпуск должен быть оплачен не позднее чем за три дня до его начала.

(Продолжение на следующей странице)

(Окончание)

В конкретной сложившейся ситуации работодатель может предпринять следующие действия:

- предоставить отпуск по совместительству в соответствии с заявлением работника;
- произвести оплату отпуска в кратчайшие возможные сроки;
- выплатить проценты (денежную компенсацию) за задержку выплаты отпускных в размере, установленном ст. 236 Трудового кодекса РФ. При этом обязанность выплаты данной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Обратите внимание, что даже если работодатель выплатит компенсацию за нарушение срока оплаты отпуска, не исключено, что он также может понести административную ответственность.

Для того чтобы в дальнейшем избежать подобных нарушений при предоставлении отпусков, а также злоупотребления работниками своими правами (как совместителями, так и основными работниками), рекомендуем работодателю:

- 1) в локальном акте организации (например, в Правилах внутреннего трудового распорядка, в Положении об отпусках и др.) предусмотреть, что если заявление на отпуск будет подано менее чем за три календарных дня до его начала, то отпуск всё равно будет предоставлен и оплачен с соблюдением норм ст. 136 Трудового кодекса РФ;
- 2) ознакомить работников с вышеуказанным локальным актом под подпись;
- 3) ежегодно до 17 декабря при составлении графиков отпусков на следующий год брать у совместителей заявления о датах отпусков по основному месту работы.



Служба поддержки пользователей систем «Кодекс»/«Техэксперт»
Эксперт Кочетова Татьяна Сергеевна

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬ НЕ ВЕДЕТ НА СЕБЯ ТРУДОВУЮ КНИЖКУ

Вопрос:

При поступлении на работу у сотрудника не было трудовой книжки. До этого у работника было свое ИП, которое он закрыл перед трудоустройством к нам.

Как правильно сделать запись в трудовой книжке?

Ведь написать, что до поступления к нам на работу работник не имел трудового стажа, было бы неверно.

Или данную запись делать не нужно, а можно начать с наименования нашей организации и далее согласно инструкции по заполнению трудовых книжек?

Ответ:

Трудовая книжка ведется в соответствии с:

- Трудовым кодексом РФ;
- Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 «О трудовых книжках»;
- Постановлением Минтруда России от 10.10.2003 № 69 «Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек».

Работодатель (за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, если работа у данного работодателя является для работника основной.

Индивидуальный предприниматель не ведет сам на себя трудовую книжку.

В трудовой книжке не отражается запись о том, что гражданин вел деятельность как индивидуальный предприниматель.

Законодательство РФ не предусматривает внесение в трудовую книжку записи о том, что до поступления на работу работник не имел трудового стажа.

В описываемой ситуации необходимо внести в трудовую книжку только запись о приеме сотрудника на работу в организацию, если работник желает, чтобы на него продолжали вести бумажную трудовую книжку.

Согласно п. 3.1 Инструкции, утвержденной Постановлением Минтруда России от 10.10.2003 № 69, заполнение сведений об основной работе в трудовой книжке производится в следующем порядке (при приеме на основное место работы):

- в графе 3 раздела «Сведения о работе» трудовой книжки в виде заголовка указывается полное наименование организации, а также сокращенное наименование организации (при его наличии);
- под этим заголовком в графе 1 ставится порядковый номер вносимой записи;
- в графе 2 указывается дата приема на работу;
- в графе 3 делается запись о принятии или назначении в структурное подразделение организации с указанием его конкретного наименования (если условие о работе в конкретном структурном подразделении включено в трудовой договор), наименования должности (работы), специальности, профессии с указанием квалификации;

(Продолжение на следующей странице)

(Окончание)

– в графу 4 заносятся дата и номер приказа (распоряжения) или иного решения работодателя, согласно которому работник принят на работу.

При этом работодатель также передает в ПФР сведения о трудовой деятельности работника (о приеме на работу) по форме СЗВ-ТД, утвержденной Постановлением Правления ПФР от 25.12.2019 № 730п.

Служба поддержки пользователей систем «Кодекс»/«Техэксперт»
Эксперт Майорова Кристина Алексеевна

ЕСЛИ РАБОТНИК НЕ ДОРАБОТАЛ ДО НОРМЫ ЧАСОВ ЗА УЧЕТНЫЙ ПЕРИОД

Вопрос:

Работник работает в режиме суммированного учета рабочего времени.

Учетный период – год.

По предварительным подсчетам, работник по окончании года (учетного периода) не доработает до нормы часов за год.

Как быть в данной ситуации? Несет ли ответственность работодатель за вышеуказанную недоработку часов?

Ответ:

Работодателю необходимо доплатить сотруднику до нормы часов рабочего времени за учетный период, руководствуясь ст. 155 Трудового кодекса РФ (за невыполнение норм труда по вине работодателя).

Ответственность за нарушение трудового законодательства предусмотрена КоАП РФ и ст. 236 Трудового кодекса РФ.

Обоснование:

При суммированном учете рабочего времени должна быть соблюдена норма часов рабочего времени для данной категории работников за учетный период (ст. 104 Трудового кодекса РФ).

При подсчете нормы рабочих часов, которые необходимо отработать в учетном периоде, из этого периода исключается время, в течение которого работник освобождался от исполнения трудовых обязанностей с сохранением места работы (в частности, ежегодный отпуск, временная нетрудоспособность и др.) (Письмо Роструда от 18.05.2011 № 1353-6-1, Письмо Минтруда России от 21.05.2019 № 14-2/ООГ-3606).

Норма рабочего времени в этих случаях должна уменьшаться на количество часов такого отсутствия, приходящихся на рабочее время.

Расчет нормы рабочего времени производится по правилам, установленным Приказом Минздравсоцразвития РФ от 13.08.2009 № 588н.

При заключении трудового договора в его тексте обязательно указывается продолжительность рабочей недели в часах, которая устанавливается работнику, даже если ему вводится суммированный учет рабочего времени (ст. 57, 100 Трудового кодекса РФ).

Норма рабочих часов за учетный период исчисляется из нормы рабочей недели, установленной для работника законодательством РФ в зависимости от категории, к которой относится работник, и/или от выполняемой работы.

Именно из установленной в трудовом договоре продолжительности рабочей недели в часах работодатель и будет устанавливать конкретные часы работы сотруднику в отдельном графике сменности (графике работы) на учетный период.

Иными словами, работодатель обязуется обеспечить сотрудника работой именно на ту норму часов в учетном периоде, которую он прописал в трудовом договоре с работником (ст. 22, 56, 57 Трудового кодекса РФ).

Следовательно, график сменности (график работы) должен быть составлен таким образом, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов и чтобы не было недоработок.

Если работодатель не может за учетный период обеспечить сотрудника работой согласно той норме рабочего времени, которую он установил работнику в трудовом договоре в виде продолжительности рабочей недели, то работодателю необходимо доплатить сотруднику до нормы часов в учетном периоде как за невыполнение норм труда по вине работодателя (ст. 22, 155 Трудового кодекса РФ).

Служба поддержки пользователей систем «Кодекс»/«Техэксперт»
Эксперт Майорова Кристина Алексеевна

