

Помощник кадровика

№ 11 ноябрь '17

специальное издание
для пользователей
системы «Кодекс»

Актуальная
тема

» 1

Это важно!

» 2

Новости
законодательства

» 2

Смотри
в системе

» 4

ГОСОРГАН
разъясняет

» 6

Опыт
экспертов

» 7

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



УТВЕРЖДЕН ПЕРЕНОС ВЫХОДНЫХ ДНЕЙ В 2018 ГОДУ

Постановлением Правительства РФ от 14.10.2017 № 1250 утвержден порядок переноса выходных дней в 2018 году.

В 2018 году будут перенесены следующие выходные дни:

- с субботы, 6 января на пятницу, 9 марта;
- с воскресенья, 7 января на среду, 2 мая;
- с субботы, 28 апреля на понедельник, 30 апреля;
- с субботы, 9 июня на понедельник, 11 июня;
- с субботы, 29 декабря на понедельник, 31 декабря.

Таким образом, в 2018 году планируются следующие периоды отдыха в связи с переносом:

- с 30 декабря 2017 года по 8 января 2018 года (10 дней с субботы по понедельник);
- с 23 по 25 февраля (3 дня с пятницы по воскресенье);
- с 8 по 11 марта (4 дня с четверга по воскресенье);
- с 29 апреля по 2 мая (4 дня с воскресенья по вторник);
- 9 мая (среда);
- с 10 по 12 июня (3 дня с воскресенья по вторник);
- с 3 по 5 ноября (3 дня с субботы по понедельник).

ЗАКОНОПРОЕКТ, УСТАНОВЛИВАЮЩИЙ РАЗМЕР ИНДЕКСАЦИИ «ДЕТСКИХ» ПОСОБИЙ

Что произошло?

На общественное обсуждение представлен законопроект, которым планируется установить коэффициент индексации государственных пособий гражданам, имеющим детей, а также других выплат, предусмотренных ст. 1.11 Федерального закона от 19.12.2016 № 444-ФЗ, на 2018 год.

Так, в соответствии с законопроектом, размер индексации пособий с 1 февраля 2018 года составит 1,032.

Почему это важно?

Начиная с 2018 года социальные выплаты будут индексироваться один раз в год с 1 февраля, исходя из фактического индекса потребительских цен за предыдущий год. Определение коэффициента индексации возлагается на Правительство РФ (Федеральный закон от 19.12.2016 № 444-ФЗ).

Таким образом, если законопроект будет принят, то размеры «детских» пособий могут с 1 февраля 2017 года составить:

- единовременное пособие при рождении ребенка – 16 009,05 руб. (15 512,65 руб. в 2017 году);
- минимальный размер ежемесячного пособия по уходу за первым ребенком – 3163,79 руб. (3065,69 руб. в 2017 году);
- минимальный размер ежемесячного пособия по уходу за вторым ребенком и последующими детьми – 6327,57 руб. (6131,37 руб. в 2017 году);
- и т. д.

Обратите внимание, что законопроект не подлежит применению и носит информационный характер.

Как найти в системе?

С информацией о текущих размерах «детских» пособий можно ознакомиться в справке «Размеры государственных пособий гражданам, имеющим детей».

Полный текст законопроекта размещен на Федеральном портале проектов нормативных правовых актов <http://REGULATION.GOV.RU> (ID 01/01/10-17/00073987).

НОВОСТИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Утверждена новая форма заявления об оформлении разрешения на работу иностранному гражданину

Приказом МВД РФ от 14.08.2017 № 637 утверждены формы документов, необходимых для осуществления трудовой деятельности в РФ иностранцами, прибывшими в порядке, требующем получения визы:

- форма заявления об оформлении разрешения на работу иностранному гражданину или лицу без гражданства (приложение № 1);
- форма заявления о продлении срока действия разрешения на работу иностранному гражданину или лицу без гражданства (приложение № 3);
- форма заявления о выдаче дубликата разрешения на работу иностранному гражданину или лицу без гражданства (приложение № 4);
- форма заявления о внесении изменений в сведения, содержащиеся в разрешении на работу иностранному гражданину или лицу без гражданства (приложение № 5).

Напоминаем, что в 2016 году была упразднена Федеральная миграционная служба (ФМС), при этом ее функции и полномочия в сфере миграции были переданы МВД.

В связи с утверждением новых форм признаны утратившими силу нормативно-правовые акты ФМС, которыми ранее были утверждены аналогичные формы (приказы ФМС России от 25.12.2006 № 370, от 14.10.2015 № 458 и др.).

Таким образом, работодателю, желающему использовать труд «визовых» иностранных работников, с 22.10.2017 необходимо применять формы, утвержденные Министерством внутренних дел РФ.

Предлагается проиндексировать оклады госслужащим

Министерством труда и социальной защиты РФ на общественное обсуждение вынесен законопроект, предусматривающий в 2018 году индексацию окладов денежного содержания федеральным государственным гражданским служащим.

Напомним, что в последний раз на федеральном уровне индексация окладов госслужащих была произведена в октябре 2013 года в 1,055 раза.

В дальнейшем индексация, устанавливаемая ч. 11 ст. 50 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», была приостановлена до 1 января 2018 года (федеральные законы от 02.12.2013 № 350-ФЗ, от 06.04.2015 № 68-ФЗ).

В представленном на обсуждение законопроекте Минтруд предлагает осуществить с 1 января 2018 года повышение (индексацию) окладов денежного содержания в размере 1,04 (4%).

Как отмечено в пояснительной записке к законопроекту, индексация проводится в целях обеспечения социальных гарантий лицам, замещающим должности федеральной государственной гражданской службы.

Обратите внимание, что законопроект не подлежит применению и носит информационный характер.

Ознакомиться с полным текстом законопроекта можно на Федеральном портале проектов нормативных правовых актов по ID 01/03/10-17/00074164.

Предлагается продлить сроки выплаты пособия по уходу за ребенком

В Государственную Думу на рассмотрение внесен законопроект № 7-255, в соответствии с которым предлагается выплачивать ежемесячное пособие по уходу за ребенком также в период возраста ребенка от 1,5 до 3 лет.

Напомним, что в настоящее время законодательство предусматривает выплату пособия по уходу за ребенком только в возрасте до 1,5 лет.

(Продолжение на следующей странице)





(Окончание)

Что касается нахождения в отпуске по уходу за ребенком до 3 лет, в этот период назначается ежемесячная компенсационная выплата в размере 50 руб. (Постановление Правительства РФ от 03.11.1994 № 1206 «Об утверждении Порядка назначения и выплаты ежемесячных компенсационных выплат отдельным категориям граждан», Указ Президента РФ от 30.05.1994 № 1110 «О размере компенсационных выплат отдельным категориям граждан»).

Авторы законопроекта указывают на то, что данная компенсационная выплата не влияет на социальную защищенность граждан, имеющих детей, и предлагают установить выплату ежемесячного пособия по уходу за ребенком в возрасте от 1,5 до 3 лет.

Пособие предполагается определить в размере 50% минимального размера оплаты труда, установленного на день достижения ребенком возраста 1,5 лет.

Таким образом, в случае если законопроект будет принят, с 1 января 2018 года граждане, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком, возраст которого от 1,5 до 3 лет, начнут получать пособие.

Обращаем ваше внимание, что в настоящее время на рассмотрении также находится проект № 01/05/09-17/00073033, согласно которому с 1 января 2018 года МРОТ составит 9489 руб. в месяц. Соответственно, пособие в 2018 году может быть установлено в размере 4744 руб. 50 коп.

В случае если минимальный размер оплаты труда повышен не будет, размер пособия составит 3900 руб. (т. е. 50% от ныне действующего МРОТ).

Ознакомиться с полным текстом законопроекта можно на официальном сайте Системы обеспечения законодательной деятельности <http://SOZD.PARLAMENT.GOV.RU/> по № 7-255.

Обратите внимание, что законопроект не подлежит применению и носит информационный характер.

Предлагается сократить продолжительность новогодних праздников

На обсуждение в Государственную Думу внесен законопроект № 274419-7, которым предлагается внести изменения в ст. 112 Трудового кодекса РФ.

В частности, авторы законопроекта предлагают объявить новогодними нерабочими праздничными днями 31 декабря, 1, 2 и 3 января, а также 7 января. Напомним, что в настоящее время новогодние каникулы длятся с 1 по 8 января.

Таким образом, если проект будет принят, то количество нерабочих праздничных дней в декабре – январе составит в общей сложности 5 дней вместо 8 дней.

Также законопроект предполагает включить в перечень нерабочих праздничных дней:



- 18 марта – День воссоединения Крыма с Россией;
- 28 июля – День России (вместо 12 июня);
- 7 ноября – День Великой Октябрьской социалистической революции (вместо Дня народного единства 4 ноября).

Ознакомиться с полным текстом законопроекта № 274419-7 можно на официальном сайте Системы обеспечения законодательной деятельности <http://SOZD.PARLAMENT.GOV.RU/>.

Обратите внимание, что законопроект носит информационный характер и не подлежит применению.

Предлагается наделить трудовую инспекцию правом представлять интересы работников в суде



На рассмотрение в Государственную Думу внесен законопроект, которым предполагается наделить федеральную трудовую инспекцию правом на обращение в суд с иском (заявлением) в защиту интересов работников.

Соответствующие изменения планируется внести в ст. 356 и 357 Трудового кодекса РФ.

Авторы законопроекта указывают на то, что самостоятельное обращение работников в суд зачастую может быть затруднительным по ряду причин. Например, в случае задержки выплаты заработной платы, которая является наиболее распространенным нарушением трудовых прав, могут возникнуть следующие трудности:

- сложности с получением у работодателя документов, подтверждающих задержку зарплаты, т. к. работодатель является ответчиком по иску работника;
- финансовые затраты работника по оформлению документов и оплате юридических услуг.

Ввиду этих причин работники зачастую обращаются за защитой своих трудовых прав не в суд, а в трудовую инспекцию и прокуратуру.

Расширение полномочий трудовой инспекции, по замыслу авторов законопроекта, позволит усилить защиту трудовых прав работников и создать дополнительный инструмент воздействия на работодателя.

Обратите внимание, что законопроект не подлежит применению и носит информационный характер.

Ознакомиться с полным текстом законопроекта вы можете на официальном сайте Системы обеспечения законодательной деятельности <http://SOZD.PARLAMENT.GOV.RU/> по номеру 269898-7.

(Продолжение на следующей странице)



(Окончание)

Предлагается внести в Трудовой кодекс норму о работниках государственных и муниципальных учреждений

На рассмотрение в Государственную Думу внесен законопроект, предусматривающий внесение в Трудовой кодекс РФ статьи об особенностях регулирования труда работников государственных (муниципальных) учреждений.

Предполагается, что новая статья будет посвящена установлению ряда ограничений и запретов для работников государственных и муниципальных учреждений. В частности, устанавливается запрет на работу в государственном (муниципальном) учреждении в следующих случаях:

- признания гражданина недееспособным или ограниченно дееспособным;
- осуждения гражданина к наказанию, исключающему возможность исполнения трудовых обязанностей по должности, а также в случае наличия неснятой или непогашенной судимости;
- близкого родства или свойства гражданина с работником, если замещение должности связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому;
- представления подложных документов или заведомо ложных сведений при поступлении на работу;

– непредставления сведений или представления заведомо ложных сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера при поступлении на работу.

Проектом также предусматривается, что работник государственного (муниципального) учреждения после увольнения не вправе разглашать конфиденциальные сведения или служебную информацию, ставшие ему известными в связи с исполнением трудовых обязанностей.

Подобный характер новой законодательной нормы авторы законопроекта связывают прежде всего с особым статусом организаций данной организационно-правовой формы. Они указывают на то, что государственные и муниципальные учреждения оказывают государственные (муниципальные) услуги (выполняют работы), что связано с определенными коррупционными рисками.

Внесение вышеуказанных изменений, по замыслу авторов законопроекта, позволит минимизировать коррупционные риски, осуществить профилактику коррупции в государственных и муниципальных учреждениях.

Обратите внимание, что законопроект не подлежит применению и носит информационный характер.

Ознакомиться с полным текстом законопроекта вы можете на официальном сайте Системы обеспечения законодательной деятельности <http://sozd.parliament.gov.ru> по номеру 7-223.

СМОТРИ В СИСТЕМЕ

29 НОЯБРЯ 2017 ГОДА СОСТОИТСЯ ВЕБИНАР ДЛЯ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО КАДРАМ

Тема вебинара – «График отпусков: особенности составления и выгоды работодателя».

Вебинар состоится **29 ноября 2017 года в 09.30 (МСК)**.

Ведущий вебинара – ведущий эксперт в сфере трудового законодательства проекта «Помощник кадровика: Эксперт» Майорова Кристина Алексеевна.

Практически все работодатели знают о таком документе, как график отпусков, однако не многие относятся к данному документу с достаточной серьезностью.

Для многих работодателей ведение графика отпусков является формальностью, т. к. они не понимают ценности данного документа и не видят выгод от его ведения.

Чтобы работодателю не пришлось срочно искать замену работнику, неожиданно уходящему в отпуск, чтобы сотрудники уходили в отпуск в тот период, который удобен для работодателя, работодатель и составляет график отпусков.

Обращаем ваше внимание, что график отпусков нужно утвердить до 17 декабря 2017 года.

Вебинар поможет вам:

- четко понять, какие права есть у работодателя при составлении графика отпусков;
- избежать распространенных ошибок при составлении графика отпусков;
- заранее подготовиться к решению тех вопросов, которые будут актуальны позднее, а именно летом – в период отпусков;
- составить график отпусков, удобный для работодателя;
- учесть все самые важные моменты при оформлении графика отпусков;
- избежать признания незаконными своих действий, нареканий и штрафов со стороны контролирующих органов до 50 000 руб. (ст. 5.27 КоАП РФ)

Помните, что если работодатель не составит и не утвердит вовремя график отпусков, то впоследствии оплачиваемый отпуск работодатель будет обязан предоставить работнику в удобное для работника время, т.е. работник будет диктовать свои условия работодателю.

Программа вебинара:

- график отпусков: цель составления, ответственный за составление;
- срок составления, утверждения графика отпусков;
- все ли виды отпусков отражаются в графике отпусков, всех ли работников включать в график отпусков;
- категории работников, которые имеют право уйти в отпуск в удобное для них время;
- форма графика отпусков и нюансы заполнения графика;
- утверждение графика отпусков и необходимо ли ознакомление работников с графиком отпусков;
- корректировка, хранение графика отпусков;
- ответственность работодателя за отсутствие утвержденного графика отпусков;
- часто допускаемые ошибки, а также заблуждения работодателей при составлении графика отпусков;
- иные вопросы, касающиеся оформления графика отпусков.

Как принять участие:

1. Перейти по ссылке (<https://room.etutorium.com/register/d37efd7857c47cafd12c543057c47cafd12cde3d>)
2. Заполнить все обязательные поля регистрационной формы.
3. Нажать "Подать заявку".



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 сможете ознакомиться с ответами на самые интересные и актуальные вопросы (например, что делать, если работник отказывается подавать заявление на составление графика отпусков, или

как восстановить кадровые документы, сгоревшие при пожаре).

Консультации на самые разнообразные темы трудового законодательства будут интересны кадровым специалистам различных сфер и помогут в решении конкретных практических задач.

НОВЫЕ ДОКУМЕНТЫ

- О переносе выходных дней в 2018 году
Постановление Правительства РФ от 14.10.2017 № 1250
- Об утверждении профессионального стандарта «Специалист технологического процесса сварки деталей и упрочнения сварного шва металлических труб с использованием наноструктурированных материалов»
Приказ Минтруда России от 08.09.2017 № 663н
- Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по метрологии в nanoиндустрии»
Приказ Минтруда России от 08.09.2017 № 664н
- Об утверждении профессионального стандарта «Треjder нефтегазового рынка»
Приказ Минтруда России от 29.08.2017 № 643н
- Об утверждении профессионального стандарта «Работник по приему и размещению гостей»
Приказ Минтруда России от 05.09.2017 № 659н
- Об утверждении профессионального стандарта «Горничная»
Приказ Минтруда России от 05.09.2017 № 657н
- Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по интеграции прикладных решений»
Приказ Минтруда России от 05.09.2017 № 658н
- Об утверждении профессионального стандарта «Технолог производства солнечных фотопреобразователей»
Приказ Минтруда России от 08.09.2017 № 662н
- Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по безопасности инновационной продукции nanoиндустрии»
Приказ Минтруда России от 08.09.2017 № 665н
- Об утверждении профессионального стандарта «Специалист технического обеспечения процесса сварки деталей и упрочнения сварного шва металлических труб с использованием наноструктурированных материалов»
Приказ Минтруда России от 08.09.2017 № 666н
- Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по разработке и оптимизации технологических процессов производства солнечных фотопреобразователей»
Приказ Минтруда России от 12.09.2017 № 670н
- О внесении изменений в профессиональный стандарт «Организатор строительного производства», утвержденный Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 июня 2017 № 516н
- Приказ Минтруда России от 12.09.2017 № 671н
- 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 Минтруда России от 14.09.2017 № 677н
- 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 Минтруда России от 14.09.2017 № 678н
- Об утверждении форм заявлений, представляемых в связи с оформлением разрешения на работу иностранному гражданину или лицу без гражданства, его продлением, выдачей его дубликата или внесением изменений в сведения, содержащиеся в разрешении на работу иностранному гражданину или лицу без гражданства
Приказ МВД России от 14.08.2017 № 637
- Соглашение о взаимодействии между Федеральной службой по труду и занятости и общественной организацией «Общероссийский профессиональный союз работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства»
Соглашение от 30.01.2017
- Об отнесении деятельности работодателей – юридических лиц и работодателей – физических лиц, зарегистрированных в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, к категории высокого риска
Приказ Роструда от 14.06.2017 № 350
- О заверении записей в трудовых книжках
Письмо ПФР от 16.08.2017 № 19-19/12397
- Об использовании и внедрении листка нетрудоспособности в форме электронного документа
Письмо ФСС России от 30.08.2017 № 02-09-14/22-03-17947
- О направлении разъяснения Министерства образования и науки Российской Федерации по вопросам продолжительности рабочего времени и основных удлиненных оплачиваемых отпусках педагогических работников, работающих в медицинских организациях и организациях социального обслуживания
Письмо Минздрава России от 14.08.2017 № 16-6/2084889
- О призыве в октябре – декабре 2017 года граждан Российской Федерации на военную службу и об увольнении с военной службы граждан, проходящих военную службу по призыву
Указ Президента РФ от 27.09.2017 № 445

**ПИСЬМО МИНТРУДА РОССИИ ОТ 18.08.2017 № 14-2/В-761
«О ВОПРОСАХ ПРИМЕНЕНИЯ НОРМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**



Трудовым договором работнику установлена неполная рабочая неделя с полным рабочим днем и ненормированный рабочий день с предоставлением трех дополнительных оплачиваемых дней отпуска. Правомерно ли закрепление в локальном нормативном акте работодателя положения, предусматривающего предоставление дополнительных оплачиваемых дней отпуска пропорционально отработанному времени?

Согласно ст. 101 Трудового кодекса РФ ненормированным рабочим днем признается особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

При этом коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом работодателя должен быть установлен перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

Статьей 119 Трудового кодекса РФ установлено, что работникам с ненормированным рабочим днем ежегодно предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска. При этом продолжительность такого отпуска определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации и должна составлять не менее трех календарных дней.

Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлинненным), а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Считаем, что право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

Установление локальным нормативным актом работодателя условия о том, что продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день исчисляется пропорционально отработанному времени, с нашей точки зрения, не будет соответствовать нормам трудового законодательства Российской Федерации.

Итак, работа в режиме ненормированного рабочего дня компенсируется сотрудникам путем предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней (минимальное количество дней) (ст. 119 Трудового кодекса РФ).

При этом продолжительность дополнительного отпуска за работу в режиме ненормированного рабочего дня может быть увеличена работодателем в зависимости от объема работы, степени напряженности труда и других условий (ст. 119, 8, 41 Трудового кодекса РФ).

Дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день работодатель обязан предоставить сотруднику, которому установлен ненормированный рабочий день:

- даже если сотрудник ни разу в течение года не привлекался к работе за пределами установленной ему продолжительности рабочего времени;
- в полном объеме, независимо от стажа работы сотрудника на должности с ненормированным рабочим днем.

Основанием для предоставления дополнительного отпуска работнику являются:

- наличие должности в перечне должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- указание на режим ненормированного рабочего дня в тексте трудового договора.

Рассмотрим пример.

Работник Иванов, работник Петров и работник Сергеев работают в режиме ненормированного рабочего времени. При этом Иванов в рабочем году привлекался к ненормированной работе в течение 10 дней, Петров – в течение 5 дней, а Сергеев – ни одного дня. Однако дополнительный отпуск за работу в режиме ненормированного рабочего времени должен быть предоставлен всем трем работникам, поскольку они занимают должности, содержащиеся в перечне должностей работников с ненормированным рабочим днем, и условие о ненормированном рабочем дне прописано у них в трудовом договоре.

При этом продолжительность дополнительного отпуска обоих работников должна быть одинаковой (не менее 3 календарных дней, конкретная продолжительность устанавливается работодателем), вне зависимости от количества дней, отработанных в режиме ненормированного рабочего времени.

Таким образом, законодательством не предусмотрено предоставление дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день пропорционально отработанному в рабочем году времени. Аналогичное мнение было высказано Рострудом в Письме от 24.05.2012 № ПГ/3841-6-1.

С более подробной информацией по вопросу вы можете ознакомиться в системе «Помощник кадровика: Эксперт», в справочном материале «Отпуск по уходу за ребенком».

**Нельзя принять на работу сотрудника,
предъявившего вместо трудовой книжки
только вкладыш**



Вопрос. При устройстве на работу работник предъявил работодателю вместо трудовой книжки вкладыш в трудовую книжку. Данный вкладыш завели ему на предыдущем месте работы (вместо дубликата трудовой книжки или новой трудовой книжки), туда вносились записи о приеме и увольнении работника. Вправе ли работодатель принять работника по вкладышу в трудовую книжку? Ведь на вкладыше написано, что без трудовой книжки он недействителен. А трудовой книжки у работника нет. Не будет ли это нарушением?

Ответ. Нет, работодатель не вправе принять на основную работу сотрудника, предъявившего вместо трудовой книжки сшитым в нее вкладышем только вкладыш.

В описываемой ситуации прием на основную работу лица, предоставившего работодателю только вкладыш вместо трудовой книжки, будет являться нарушением трудового законодательства РФ.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на основное место работы, обязано предъявить работодателю трудовую книжку, за исключением случая, когда трудовой договор заключается впервые (ст. 65 Трудового кодекса РФ).

В случае если в трудовой книжке заполнены все страницы одного из разделов, в трудовую книжку вшивается вкладыш, который оформляется и ведется работодателем в том же порядке, что и трудовая книжка (п. 38 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 «О трудовых книжках» (далее – Правила)).

Вкладыш без трудовой книжки недействителен (п. 38 Правил).

То есть вкладыш должен быть шит в трудовую книжку, в которой заполнены все страницы одного из разделов.

Кроме того, при выдаче каждого вкладыша в трудовой книжке ставится штамп с надписью «Выдан вкладыш» и указываются серия и номер вкладыша (п. 39 Правил).

Таким образом, при трудоустройстве работника работодатель не вправе принять вкладыш без трудовой книжки.

Работник обязан предоставить работодателю именно трудовую книжку (в т. ч. с шитым в нее вкладышем) (ст. 65 Трудового кодекса РФ).

Для решения сложившейся ситуации сотрудник, не имеющий трудовой книжки, должен написать работодателю заявление с просьбой об оформлении ему дубликата трудовой книжки либо о выдаче ему новой трудовой книжки (п. 32 Правил).

**Если работник отказывается подавать заявление
на составление графика отпусков**

Вопрос. Может ли работодатель в случае отказа работника от подачи заявления на составление графика отпусков, который мотивирует это тем, что в отпуск идти не хочет, поставить дату отпуска на свое усмотрение? Обязан ли работодатель знакомить работников с графиком отпусков под роспись?

Ответ. Да, работодатель обязан (может) в случае отказа работника от подачи заявления на составление графика отпусков поставить дату отпуска на свое усмотрение.

Нет, работодатель не обязан знакомить работников с графиком отпусков под роспись, если иное не установлено локальным актом организации.

Законодательство РФ не возлагает на работодателя обязанности при составлении графика отпусков получать от работников заявление на отпуск.

Работодатель утверждает график отпусков, учитывая мнения первичной профсоюзной организации (при ее наличии) (ст. 123 Трудового кодекса РФ).

Работодатель не обязан учитывать пожелания работника (получать от работника заявление на отпуск) при определении запланированной даты отпуска в графике отпусков (при утверждении графика отпусков), за исключением тех работников, которые имеют право использовать оплачиваемый отпуск в удобное для них время (ст. 123, гл. 19 Трудового кодекса РФ).

Поэтому, если работник не желает составлять заявление на отпуск при утверждении графика отпусков, мотивируя это тем, что в отпуск идти не хочет или по иной причине, работодатель обязан поставить дату запланированного отпуска на свое усмотрение в графике отпусков.

Именно работодатель утверждает график отпусков, и именно работодатель указывает в графике отпусков запланированную дату отпуска работника.

Согласовывать дату отпуска работодатель должен только с теми работниками, которые имеют право использовать отпуск в удобное для них время. Спрашивать пожелания у иных работников о том, в какое время они хотят идти в отпуск, работодатель не обязан.

Федеральное законодательство не обязывает работодателя знакомить с графиком отпусков работников под роспись.

Статья 123 Трудового кодекса РФ обязывает работодателя не позднее чем за две недели до начала отпуска уведомлять сотрудника под роспись о времени начала отпуска.

Между тем обязанность знакомить с графиком отпусков работников под роспись может быть установлена локальным актом организации (ст. 8 Трудового кодекса РФ).

