



# Браво, КАДРОВИК!

**1**  
НОВОСТНАЯ  
ЛЕНТА

**5**  
НОВИНКИ  
СИСТЕМЫ

**6**  
ГОСОРГАН  
ДАЕТ  
РАЗЪЯСНЕНИЕ

**8**  
ИДЕАЛЬНЫЙ  
КАДРОВЫЙ  
ДОКУМЕНТ

**9**  
КОНСУЛЬТАЦИИ  
ЭКСПЕРТОВ

**12**  
РУКОВОДИТЕЛЮ  
КАДРОВОЙ  
СЛУЖБЫ

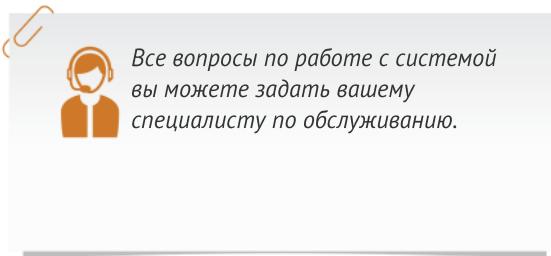
**13**  
КОФЕ-БРЕЙК

**14**  
ПРИЛОЖЕНИЕ

Специальное издание для пользователей систем «Кодекс»

Уважаемые читатели!

Предлагаем вашему вниманию свежий номер газеты «Браво, Кадровик!» в обновленном дизайне. В мартовском 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 измененных документах и материалах, которые вы найдете в системе «Помощник кадровика: Эксперт».



## АКТУАЛЬНАЯ ТЕМА



## Утвержден размер индексации «детских» пособий в 2017 году

Постановлением Правительства РФ от 26.01.2017 № 88 установлен размер индексации государственных пособий гражданам, имеющим детей, а также других выплат, предусмотренных ч. 1 ст. 4.2 Федерального закона от 06.04.2015 № 68-ФЗ, на 2017 год.

Размер индексации в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 26.01.2017 № 88 с 1 февраля 2017 года составит 1,054.

Таким образом, с 01.02.2017 работодатель должен выплачивать пособия с учетом индексации.

Обратите внимание, что с 1 января по 31 января 2017 года размер индексации оставался на уровне 2016 года и составлял 1,07.

Постановление Правительства РФ от 26.01.2017 № 88 вступило в силу 01.02.2017.

Подробнее об изменившихся размерах пособий, рассчитанных с учетом нового коэффициента индексации, см. «Размеры государственных пособий гражданам, имеющим детей».

**С 1 июля 2017 года будет усиlena  
ответственность работодателя за нарушение  
законодательства о персональных данных**

Федеральным законом от 07.02.2017 № 13-ФЗ внесены изменения в ст. 13.11 Кодекса РФ об административных правонарушениях, в соответствии с которыми с



1 июля 2017 года будет усиlena административная ответственность за нарушение законодательства о персональных данных.

В частности, с 1 июля 2017 года работодателю может быть вынесено предупреждение или работодателю может быть выписан административный штраф за следующие правонарушения:

- обработка персональных данных работника в случаях, не предусмотренных законодательством;
- обработка персональных данных работника, несовместимая с целями сбора персональных данных;
- обработка персональных данных работника без его письменного согласия в случаях, когда такое согласие необходимо;
- обработка персональных данных с нарушением требований к составу сведений, включаемых в письменное согласие работника на обработку его персональных данных;
- невыполнение работодателем обязанности по опубликованию или обеспечению иным образом неограниченного доступа к документу, определяющему политику работодателя в отношении обработки персональных данных (например, Положения о защите персональных данных работников);
- невыполнение работодателем обязанности по предоставлению работнику информации, касающейся обработки его персональных данных;
- невыполнение работодателем в установленные сроки требования работника об уточнении персональных данных, их блокировании или уничтожении в случае, если персональные данные являются неполными, устаревшими, неточными, незаконно полученными или не являются необходимыми для заявленной цели обработки;
- невыполнение работодателем при обработке персональных данных условий, обеспечивающих сохранность персональных данных при хранении материальных носителей персональных данных и исключающих несанкционированный доступ к ним, если это повлекло неправомерный или случайный доступ к персональным данным, их уничтожение, изменение, блокирование, копирование, предоставление, распространение либо

иные неправомерные действия в отношении персональных данных.

Обращаем ваше внимание, что за все вышеперечисленные правонарушения работодатель может быть привлечен к ответственности и до 01.07.2017. Новая редакция [ст. 13.11 КоАП](#) лишь конкретизирует состав правонарушения.

В то же время Федеральным законом [от 07.02.2017 № 13-ФЗ](#) существенно увеличен размер штрафов за нарушение законодательства о персональных данных.

В настоящее время (до 1 июля 2017 года) максимальный размер штрафа, который может получить работодатель – юридическое лицо за несоблюдение законодательства о персональных данных, составляет 10 000 руб.

С 1 июля 2017 года размер административного штрафа составит:

- для должностных лиц – от 3000 до 10 000 руб.;
- для индивидуальных предпринимателей – от 5000 до 20 000 руб.;
- для юридических лиц – от 15 000 до 75 000 руб.

Таким образом, в интересах работодателя до 1 июля 2017 года привести в соответствие с требованиями законодательства порядок обработки персональных данных работников в организации, чтобы избежать более крупного штрафа по результатам проверки.

Подробнее о правилах работы с персональными данными сотрудников организации см. справки [«Персональные данные работников»](#), [«Обработка персональных данных работника»](#), [«Защита персональных данных работника»](#), [«Положение о защите персональных данных работников»](#).

#### **УТВЕРЖДЕН ПЕРЕЧЕНЬ АКТОВ, СОБЛЮДЕНИЕ КОТОРЫХ ПРОВЕРЯЕТСЯ Рострудом**

Приказом Роструда [от 30.12.2016 № 538](#) утвержден [Перечень актов, содержащих обязательные требования, соблюдение которых оценивается при проведении мероприятий по федеральному государственному надзору за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права \(Приложение № 1\)](#) (далее – Перечень).



Перечень представляет собой список нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, который включает в себя:

- наименование и реквизиты акта;
- краткое описание круга лиц, в отношении которых устанавливаются обязательные требования;
- указание на структурные единицы акта (статьи, части, пункты), соблюдение которых оценивается при проведении мероприятий по контролю.

В Перечень вошли такие виды нормативных правовых актов, как федеральные законы, законы РФ, указы Президента РФ, постановления и распоряжения Правительства РФ, ведомственные акты и др.

Работодатель может воспользоваться Перечнем для того, чтобы проконтролировать выполнение норм трудового законодательства в организации, а также подготовиться к визиту трудовой инспекции.

Приказ Роструда от 30.12.2016 № 538 вступил в силу 30.12.2016.

В системе «Помощник кадровика: Эксперт» содержатся справки «Проверка работодателя органами Роструда (трудовой инспекцией)», «Ответственность работодателя по результатам проверок», «Таблица штрафов за нарушение трудового законодательства», в которых содержится информация о проведении проверок инспекцией труда, а также о том, какие последствия для работодателя может иметь несоблюдение трудового законодательства.

### МИНТРУД ПРЕДЛАГАЕТ ПРИОСТАНОВИТЬ ПРИМЕНЕНИЕ ПРОФСТАНДАРТА ДЛЯ ПЕДАГОГОВ ДО 2019 ГОДА

Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации предложено приостановить действие п. 2 Приказа Минтруда РФ от 18.10.2013 № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» с 30 марта 2017 года по 1 сентября 2019 года.

Соответствующий законопроект № 01/02/02-17/00061812 был опубликован на Федеральном портале проектов нормативных правовых актов.

Напоминаем, что начало действия данного профстандарта однажды уже откладывалось: Приказом Минтруда РФ от 25.12.2014 № 1115н было установлено, что профстандарт следует применять с 1 января 2017 года.

В качестве причины приостановления действия профстандарта Минтруд называет прежде всего неготовность работодателей и работников сферы образования к применению данного профессионального стандарта.

Определение нового срока начала применения профстандарта Минтруд связывает также:

- с соотнесением сроков работ по формированию единой системы оценки уровня профессиональных компетенций педагогических работников;

- с соотнесением сроков работ по приведению федеральных государственных стандартов высшего и профессионального образования в соответствие с профессиональным стандартом;

- с особенностями проведения тарификации учителей, которая производится перед новым учебным годом или раздельно по полугодиям.

Обращаем ваше внимание, что Минтрудом на сегодняшний день лишь предложено приостановить действие профстандарта. Окончательное решение по данному вопросу не принято.

Подробную информацию об использовании профстандартов в работе вы найдете в справках «Применение профессиональных стандартов в трудовых отношениях», «Гид. Профстандарты в работе кадровой службы».

### ПРЕДЛАГАЕТСЯ ЗАПРЕТИТЬ 14-ЛЕТНИМ ПОДРОСТКАМ РАБОТАТЬ БОЛЕЕ 5 ЧАСОВ В ДЕНЬ В ПЕРИОД КАНИКУЛ



Государственной Думой в первом чтении принят законопроект № 1102447-6, которым предлагается внести изменения в ст. 94 Трудового кодекса РФ в части ограничения продолжительности ежедневной работы (смены) для работников в возрасте 14 лет.

Статьями 92, 94 Трудового кодекса РФ для несовершеннолетних работников устанавливается максимальная продолжительность рабочего дня, которая зависит:

- от возраста несовершеннолетнего работника;
- от того, совмещает несовершеннолетний работник работу с обучением в течение учебного года или нет.

При этом, несмотря на то что работникам в возрасте от 14 до 15 лет, осуществляющим трудовую деятельность в период летних каникул, а также тем, кто не обучается (отчислен или закончил обучение), установлена продолжительность рабочей недели не более 24 часов, законом не регулируется максимальная продолжительность ежедневной работы данной категории работников.

Редакция ст. 94 Трудового кодекса РФ, действующая на сегодняшний день, устанавливает лишь ограничение

продолжительности ежедневной работы (смены) для работников в возрасте от 15 до 16 лет и от 16 до 18 лет.

Законопроектом № 1102447-6 предлагается распространить действие [ст. 94 Трудового кодекса РФ](#) на несовершеннолетних работников в возрасте от 14 лет. Таким образом, максимальная продолжительность ежедневной работы данной категории работников будет составлять 5 часов.

Законопроект № 1102447-6 опубликован на [официальном сайте Государственной Думы](#).

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

В системе «Помощник кадровика: Эксперт» содержится справка [«Труд несовершеннолетних»](#).

### **УСТАНОВЛЕНЫ НОВЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К СТАЖУ ГОССЛУЖБЫ ДЛЯ ЗАМЕЩЕНИЯ ДОЛЖНОСТЕЙ**



В соответствии со [ст. 12 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»](#) одним из условий замещения должности гражданской службы является соответствие квалификационным требованиям:

- к уровню профессионального образования;
- к стажу гражданской службы или работы по специальности;
- к направлению подготовки, знаниям и умениям, которые необходимы для исполнения должностных обязанностей;
- к специальности, направлению подготовки (при наличии соответствующего решения представителя нанимателя).

Указом Президента РФ [от 16.01.2017 № 16](#) утверждены новые квалификационные требования к стажу государственной гражданской службы или стажу работы по специальности, направлению подготовки, который необходим для замещения должностей федеральной государственной гражданской службы (далее – требования к стажу).

В частности, установлены следующие требования к стажу ([п. 1 Указа Президента РФ от 16.01.2017 № 16](#)):

- для замещения высших должностей федеральной государственной гражданской службы – не менее 6 лет стажа государственной гражданской службы или не менее 7 лет стажа работы по специальности, направлению подготовки;

- для замещения главных должностей федеральной государственной гражданской службы – не менее 4 лет стажа государственной гражданской службы или не менее 5 лет стажа работы по специальности, направлению подготовки;

- для замещения ведущих должностей федеральной государственной гражданской службы – не менее 2 лет стажа государственной гражданской службы или не менее 4 лет стажа работы по специальности, направлению подготовки;

- для замещения старших и младших должностей федеральной государственной гражданской службы – без предъявления требований к стажу.

Пунктом 3 Указа Президента РФ от 16.01.2017 № 16 установлено, что при исчислении стажа госслужбы для замещения должности федеральной государственной гражданской службы в указанный стаж включаются периоды замещения:

- должностей федеральной государственной гражданской службы;
- должностей государственной гражданской службы субъектов РФ;
- воинских должностей;
- должностей федеральной государственной службы иных видов;
- государственных должностей;
- муниципальных должностей;
- должностей муниципальной службы;
- иных должностей в соответствии с федеральными законами.

Обратите внимание, что требования к стажу, который необходим для замещения должностей государственной гражданской службы субъектов РФ, устанавливаются законами субъектов РФ с учетом положений Указа Президента РФ [от 16.01.2017 № 16](#) (п. 6 Указа Президента РФ от 16.01.2017 № 16).

Обратите внимание, что Указ Президента РФ от 27.09.2005 № 1131, устанавливавший квалификационные требования ранее, признан утратившим силу с 16.01.2017.

Дата вступления Указа Президента РФ от 16.01.2017 № 16 в силу – 16.01.2017.

Таким образом, с 16.01.2017 представителю нанимателя при приеме на госслужбу, при переводе необходимо руководствоваться квалификационными требованиями к стажу госслужбы или стажу работы по специальности, направлению подготовки, утвержденными Указом Президента РФ от 16.01.2017 № 16.

В системе «Помощник кадровика: Эксперт» содержится справочная информация [«Квалификационные и иные требования к кандидатам на должность \(государственные гражданские служащие\)»](#).

**29 МАРТА 2017 ГОДА СОСТОИТСЯ ВИДЕОСЕМИНАР  
ДЛЯ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО КАДРАМ**



Тема видеосеминара – «Испытание при приеме на работу».

Видеосеминар состоится 29 марта 2017 года в 09.30 (московское время).

Испытание является дополнительным условием трудового договора. Устанавливая новому сотруднику испытательный срок, работодатель должен помнить о том, что в период испытания на работника полностью распространяются положения трудового законодательства, поэтому правовое положение лиц, принятых на работу с испытательным сроком, ничем не отличается от положения других работников.

На видеосеминаре будут рассмотрены следующие вопросы:

- документальное оформление испытательного срока;
- организация прохождения испытательного срока;
- оформление результатов испытательного срока (в случае, если сотрудник прошел испытательный срок и если не прошел его);
- другие вопросы.

Ведущая видеосеминара – Майорова Кристина Алексеевна, юрист (гражданско-правовая специализация), ведущий эксперт в сфере трудового законодательства проекта «Помощник кадровика: Эксперт» (ГК «Браво Софт», г. Н. Новгород).



Для участия в видеосеминаре обратитесь к вашему региональному представителю.

**В СИСТЕМУ ДОБАВЛЕНА ИНФОРМАЦИЯ О РАЗМЕРАХ  
«ДЕТСКИХ» ПОСОБИЙ С УЧЕТОМ ИНДЕКСАЦИИ**

Правительство РФ с 1 февраля 2017 года утвердило индексацию государственных пособий гражданам, имеющим детей, а также других выплат в размере 1,054.

Это означает, что с 01.02.2017 работодатель должен выплачивать пособия с учетом данного размера индексации.

С проиндексированными размерами пособий вы можете ознакомиться в справке [«Размеры государственных пособий гражданам, имеющим детей»](#).

**В СИСТЕМУ ДОБАВЛЕНА СПРАВОЧНАЯ  
ИНФОРМАЦИЯ О ПРЕДСТАВЛЕНИИ  
ГОССЛУЖАЩИМИ СВЕДЕНИЙ ОВ АДРЕСАХ  
САЙТОВ В ИНТЕРНЕТЕ**

Государственные гражданские служащие, а также претенденты на занятие государственной должности должны предоставлять сведения о своей активности в Интернете.



Целью предоставления таких сведений является обеспечение соблюдения гражданскими служащими и претендентами на государственные должности профессиональной этики.

Справочная информация [«Предоставление сведений об адресах сайтов в сети Интернет гражданскими служащими»](#) в разделе «Особенности труда государственных служащих» поможет представителю нанимателя:

– разобраться в правилах, порядке предоставления сведений об адресах сайтов в сети Интернет гражданскими служащими и претендентами на занятие должности в госоргане;

– ответить на вопрос, какие санкции представитель нанимателя может применить к служащему, претенденту на должность в случае подачи ими ложных сведений или отказа от предоставления сведений.

**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**ПИСЬМО ОТ 20.12.2016 № 14-2/ООГ-11369 О ПРИМЕНЕНИИ**  
**ПОЛОЖЕНИЙ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА К ПРАЗДНИЧНЫМ ДНЯМ,**  
**УСТАНОВЛЕННЫМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ СУБЪЕКТОВ РФ**



**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА  
И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**



Трудовое законодательство находится в совместном ведении РФ и ее субъектов (ст. 72 Конституции РФ, ст. 6 Трудового кодекса РФ).

Согласно ч. 2 ст. 6 Трудового кодекса РФ органы государственной власти субъектов РФ принимают законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, по вопросам, не отнесенным к ведению федеральных органов государственной власти. При этом более высокий уровень трудовых прав и гарантий работникам по сравнению с установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, приводящий к увеличению или уменьшению бюджетных доходов, обеспечивается за счет бюджета соответствующего субъекта РФ.

Согласно п. 7 ст. 4 Федерального закона от 26.09.1997 № 125-ФЗ «О свободе совести и о религиозных объединениях» по просьбе религиозных организаций соответствующие органы государственной власти в РФ вправе объявлять религиозные праздники нерабочими (праздничными) днями на соответствующих территориях.

Как указал Президиум Верховного суда РФ в своем Постановлении от 21.12.2011 № 20-ПВ11, соответствующими органами государственной власти на соответствующих территориях являются: федеральные органы государственной власти РФ на территории РФ, а также органы государственной власти субъектов РФ на территории субъектов РФ.

Также в данном постановлении сделан вывод о том, что у соответствующего органа государственной власти субъекта РФ не исключается право на соответствующей территории объявлять нерабочие (праздничные) дни по поводу религиозных праздников.

При этом следует учитывать, что установление дополнительных праздничных нерабочих дней приведет

к снижению годовой нормы рабочего времени, а также к увеличению расходов в связи с повышенными размерами оплаты труда в такие дни.

Поскольку введение субъектом РФ дополнительных нерабочих праздничных дней связано с выделением дополнительных средств из бюджета субъекта, по нашему мнению, решение вопроса об источниках финансирования и балансе рабочего времени должно найти разрешение в законодательном акте субъекта РФ.

Одновременно в законе субъекта РФ должен быть решен вопрос в отношении работодателей, расположенных на территории данного субъекта РФ, но не финансируемых из его бюджета.

Итак, власти субъектов РФ вправе объявлять региональные праздники нерабочими праздничными днями на территории своего субъекта. При этом работодателю необходимо помнить, что в соответствии со ст. 112 Трудового кодекса РФ наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад). Эта норма распространяется как на общегосударственные нерабочие праздничные дни, так и на нерабочие праздничные дни в субъектах РФ.

В свою очередь, работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативно-правовые акты, содержащие нормы трудового права, – это относится как к федеральному, так и к региональному законодательству. Отсюда следует, что если законодательством данного субъекта РФ предусмотрены какие-либо нерабочие (праздничные) дни, работодатель должен учитывать эти дни в своей деятельности, например, при формировании фонда оплаты труда или расчете дней отпуска.

Рассмотрим пример. В соответствии с Законом Республики Башкортостан от 27.02.1992 № ВС-10/21 День Республики Башкортостан 11 октября является нерабочим праздничным днем в данном субъекте РФ.





**1.** Работнику организации, расположенной в Республике Башкортостан, был предоставлен ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней с 02.10.2017.

День 11.10.2017 в соответствии с законодательством Республики Башкортостан является нерабочим праздничным днем, поэтому не включается в число календарных дней оплачиваемого отпуска.

Из этого следует, что последним днем отпуска работника является 16.10.2017 Работник должен выйти на работу 17.10.2017.

Обратите внимание, что законодательство Республики Башкортостан действует только на территории данного субъекта РФ, поэтому 11 октября является нерабочим праздничным днем лишь на территории Республики Башкортостан. Соответственно, 11 октября не вклю-

чается в число календарных дней оплачиваемого отпуска только на территории Республики Башкортостан.

**2.** Работник организации, расположенной в Республике Башкортостан, с его письменного согласия был привлечен к работе в выходной праздничный день 11 октября. В соответствии со [ст. 153 Трудового кодекса РФ](#) за работу в нерабочий праздничный день ему гарантируется плата не менее чем в двойном размере или дополнительный день отдыха. При этом конкретные размеры платы за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором ([ст. 153 Трудового кодекса РФ](#)).

Также обращаем ваше внимание, что работодатель не лишен возможности установить в организации нерабочий праздничный день по своему усмотрению, например, день рождения фирмы ([ст. 8 Трудового кодекса РФ](#)). Данный день также не будет включаться в число календарных дней оплачиваемого отпуска работников именно этой организации, а также подлежать соответствующей компенсации в случае, если сотрудник в этот день будет привлечен к работе.

В системе «Помощник кадровика: Эксперт» содержится справка [«Работа в выходные, праздничные и предпраздничные дни»](#), в которой рассматриваются особенности оплаты работы в выходные и нерабочие праздничные дни, категории работников, которых работодатель может привлечь к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а также компенсации работникам за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.



**ПРИКАЗ О ПРЕДОСТАВЛЕНИИ РАБОТНИКУ ДНЯ ОТДЫХА ЗА РАБОТУ  
В НЕРАБОЧИЙ ПРАЗДНИЧНЫЙ ДЕНЬ**

***Общество с ограниченной ответственностью "Космос"***  
(наименование организации)

Номер документа	Дата составления
<b>54</b>	<b>27.02.2017</b>

**Приказ  
о предоставлении работнику дня отдыха  
за работу в нерабочий праздничный день**

В связи с привлечением к работе « 23 » февраля 20 17 г.

**Приказываю**

Табельный номер
<b>73</b>

Иванову Ивану Ивановичу

фамилия, имя, отчество  
**слесарю**

должность (специальность, профессия)  
**производственного цеха**

структурное подразделение

предоставить день отдыха « 07 » марта 20 17 г.

Работу « 23 » февраля 20 17 г. оплатить в одинаковом размере.

**Основание:** Заявление от 27.02.2017;

Приказ о выходе на работу в нерабочий праздничный день от 22.02.2017 № 50

**Руководитель организации**

Петров

(личная подпись)

**A.A. Петров**

(расшифровка подписи)

**С приказом (распоряжением)  
работник ознакомлен**

Иванов

(личная подпись работника)

27.02.2017

(дата)

В соответствии со [ст. 153 Трудового кодекса РФ](#) за работу в нерабочий праздничный день работнику гарантируется оплата не менее чем в двойном размере или дополнительный день отдыха. Иными словами, сотрудник вправе самостоятельно выбрать вид компенсации за работу в праздничный день – это повышенная плата за работу в праздничный день или другой день отдыха ([ст. 153 Трудового кодекса РФ](#), Письмо Роструда от 27.02.2013 № 156-6-1 «Об оплате работы в выходной или нерабочий праздничный день»).

Обратите внимание, что работодатель не вправе без согласия (без желания) работника предоставлять ему день отдыха вместо повышенной оплаты работы в праздничный день.

Следует отметить, что в случае если сотрудник в качестве компенсации за работу в праздничный день пожелал, чтобы ему был предоставлен дополнительный день отдыха в **тот же месяц**, когда он работал в праздничный день, этот день отдыха оплате не подлежит.

жит ([ст. 153 Трудового кодекса РФ](#), п. 4 Рекомендаций Роструда по вопросам соблюдения норм трудового законодательства, регулирующих порядок предоставления работникам нерабочих праздничных дней, от 02.06.2014 (далее – Рекомендации Роструда).

В случае если сотрудник в качестве компенсации за работу в нерабочий праздничный день пожелал, чтобы ему был предоставлен дополнительный день отдыха в **другом месяце** (не в том, в котором он работал в праздничный день), этот день отдыха оплате не подлежит, однако согласно [п. 5 Рекомендаций Роструда](#) заработка (оклад) в том месяце, когда используется день отдыха, не уменьшается.

Обратите внимание, что вне зависимости от количества отработанных в праздничный день часов работнику по его желанию предоставляется полный день отдыха (Письмо Роструда от 31.10.2008 № 5917-ТЗ «О предоставлении отгула за работу в выходной день»).

## ИМЕЕТ ЛИ ПРАВО СОТРУДНИК НЕ СДАВАТЬ БОЛЬНИЧНЫЙ ЛИСТ ПОСЛЕ БОЛЕЗНИ

**Вопрос.** Сотрудник был на больничном. Имеет ли он право не сдавать больничный лист?

**Ответ.** Да, сотрудник имеет право не сдавать больничный лист (копию больничного по совместительству), однако это дает работодателю право считать, что работник прогулял работу.

Листок нетрудоспособности выдается работнику для того, чтобы он мог предъявить его по месту работы:

- с целью подтверждения уважительности отсутствия на рабочем месте ([п. 1 Порядка выдачи листков нетрудоспособности, утвержденного Приказом Минздравсоцразвития России от 29.06.2011 № 624н](#));

- с целью получения пособия по временной нетрудоспособности ([ч. 5 ст. 13 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»](#)).



Таким образом, работник имеет право не сдавать больничный лист, однако в этом случае:

- работодатель не будет знать, у него не будет доказательств того, что сотрудник по уважительной причине отсутствовал на работе, и, как следствие, работодатель сможет применить к работнику дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения по [пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ \(ст. 192 Трудового кодекса РФ\)](#);

- пособие по временной нетрудоспособности не будет назначено и выплачено работнику.

С более подробной информацией по вопросу вы можете ознакомиться в системе «Помощник кадровика: Эксперт», в справочном материале [«Пособие по временной нетрудоспособности. Кадровые аспекты», «Увольнение работника за прогул»](#).

## МОЖНО ЛИ В ДОЛЖНОСТНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ СОТРУДНИКА ВКЛЮЧАТЬ НАВЫКИ И УМЕНИЯ ИЗ НЕСКОЛЬКИХ ПРОФСТАНДАРТОВ

**Вопрос.** Можно ли в должностные обязанности сотрудника включать навыки и умения из нескольких профстандартов (например, бухгалтера и специалиста по кадрам), если работник выполняет эти обязанности? Как тогда следует назвать должность?

Если сотрудник выполняет обязанности, предусмотренные в разных уровнях профстандарта, например 1 и 3 (для которых предусмотрены различные наименования должностей и разные требования к образованию), следует руководствоваться высшим или низшим уровнем?

Можно в должностные обязанности работника добавлять иные обязанности или они должны точно соответствовать содержанию профстандарта?

**Ответ.** Да, можно в должностные обязанности работника добавлять иные обязанности, но только близкие по содержанию работ, равные по сложности, выполнение которых не требует другой специальности и квалификации.

Учитывая, что такие должности, как бухгалтер и специалист по кадрам, не близки по содержанию работ, не равны по сложности, выполнение работ по ним требует разной специальности и квалификации, по нашему мнению, нельзя в должностные обязанности бухгалтера включать навыки и умения специалиста по кадрам, и наоборот.

В случае если работы близки по содержанию, равны по сложности, их выполнение не требует другой специальности и квалификации, без изменения должностного наименования работнику может быть поручено выполнение обязанностей, предусмотренных характеристиками других должностей, близких по содержанию работ, равных по сложности, выполнение которых не требует другой специальности и квалификации. Расширить круг трудовых обязанностей по должности можно только в рамках близких по содержанию работ, равных по сложности, выполнение которых не требует другой специальности и квалификации ([п. 4 Общих положений Квалификационного справочника, утвержденного Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 21.08.1998 № 37](#)).

Из этого следует, что при разработке должностных инструкций, при указании трудовых обязанностей работника в тексте трудового договора возможно расширение круга обязанностей работника по сравнению с установленными соответствующей характеристикой в профстандарте, в ЕТКС, ЕКС. Однако расширение круга обязанностей возможно только в рамках близких по содержанию работ, равных по сложности, выполнение которых не требует другой специальности и квалификации.

Профессиональный стандарт «Бухгалтер» утвержден Приказом Минтруда России [от 22.12.2014 № 1061н](#).

Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом» утвержден Приказом Минтруда России [от 06.10.2015 № 691н](#) (специалиста по кадрам), профессиональный стандарт «Специалист по подбору персонала (рекрутер)» – Приказом Минтруда России [от 09.10.2015 № 717н](#) (специалиста по кадрам).

По нашему мнению, должности «бухгалтер» и «специалист по кадрам» не близки по содержанию работ, не равны по сложности, выполнение работы по

должности «бухгалтер» требует другой специальности и квалификации, нежели выполнение работы по должности «специалист по кадрам», и наоборот.

Таким образом, по нашему мнению, нельзя в должностные обязанности бухгалтера включать навыки и умения из нескольких профстандартов, например, специалиста по кадрам.

В данном случае работодатель может привлечь сотрудника к совмещению в рамках [ст. 60.2 Трудового кодекса РФ](#) за доплату ([ст. 151 Трудового кодекса РФ](#)).

В случае если сотрудник выполняет обязанности, предусмотренные в разных уровнях профстандарта, например 1 и 3 (для которых предусмотрены различные наименования должностей и разные требования к образованию), следует руководствоваться высшим уровнем.

В случае если сотрудник выполняет обязанности, предусмотренные в разных уровнях профстандарта, например 1 и 3 (для которых предусмотрены различные наименования должностей и разные требования к образованию), и работодатель будет руководствоваться низшим уровнем, работодатель обязан будет производить доплату за увеличение объема работ в рамках [ст. 60.2, 151 Трудового кодекса РФ](#) или руководствоваться [ст. 150 Трудового кодекса РФ](#) по оплате труда при выполнении работ различной квалификации.

### **УЧЕНИК МОЖЕТ РАБОТАТЬ ПО ОДНОМУ ГРАФИКУ С НАСТАВНИКОМ**

**Вопрос.** Ученик работает в цеху в одном графике с мастером (12-часовой рабочий день). Должность в штатном расписании называется «ученик (профессия)». У него есть наставник, в его должностях указано «профессия (разряд)». Название профессии у ученика и наставника совпадает. И ученик, и наставник совершеннолетние. Суммированный учет рабочего времени ученику установлен.

Может ли ученик работать по одному графику с наставником? Логично предположить, что не только может, но и должен, т. к. без совпадения графиков наставник не сможет обучать ученика. Может ли ученик работать по этому графику? Или у него должен быть другой график?

**Ответ.** Да, ученик может работать по одному графику с мастером (наставником) 12-часовой рабочий день.

Режим рабочего времени сотрудника, в том числе мастера (наставника) и ученика, устанавливается в соответствии с нормами трудового законодательства РФ и прописывается либо в трудовом договоре работника, либо в локальном акте организации (график работы, график сменности и т. д.) ([ст. 57, 100 Трудового кодекса РФ](#)).

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю ([ст. 91 Трудового кодекса РФ](#), п. 1 Порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю,

утверженного Приказом Минздравсоцразвития России от 13.08.2009 № 588н).

Когда по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение как мастеру (наставнику), так и ученику суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и др.) не превышала нормального числа рабочих часов ([ст. 104 Трудового кодекса РФ](#)).

Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, – три месяца.



Иными словами, законодательство РФ не запрещает как мастеру (наставнику), так и ученику установить 12-часовой рабочий день.

Главное, чтобы при таком режиме рабочего времени соблюдался в том числе и режим отдыха работника, предусмотренный [ст. 108, 110, 111 Трудового кодекса РФ](#) и т. д.

С более подробной информацией по вопросу вы можете ознакомиться в справочном материале [«Рабочее время»](#).

### **КАК ПРЕДОСТАВИТЬ РАБОТНИКУ ОТГУЛ И НА КАКИХ ОСНОВАНИЯХ**

**Вопрос.** Что обозначает понятие «отгул»? Есть заявление сотрудника об отгуле. Что проставить в табеле? В нашем понимании в табеле нужно ставить 8. Так ли это?

**Ответ.** Отгул – это день отдыха (время отдыха), который предоставляется работнику в качестве компенсации, гарантии, в том числе за заранее отработанное время (Постановление Совмина СССР от 17.09.1986 № 1115, Постановление Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 № 2, Постановление ФСС России от 07.04.2008 № 81, Инструкция Госкомстата СССР от 17.09.1987 № 17-10-0370).

Основания предоставления отгула:

- за сверхурочную работу ([ст. 152 Трудового кодекса РФ](#));
- за работу в выходной, нерабочий праздничный день ([ст. 153 Трудового кодекса РФ](#));
- за привлечение работника в командировку к работе в выходные или нерабочие праздничные дни ([п. 5 Положения, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 № 749](#));
- за дни сдачи крови и ее компонентов ([ст. 186 Трудового кодекса РФ](#));
- за переработку в предпраздничный день ([ст. 95 Трудового кодекса РФ](#));
- другие случаи.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником ([ст. 91 Трудового кодекса РФ](#)).



Учет времени, фактически отработанного или неотработанного каждым работником, ведется в табеле учета рабочего времени (далее – табель) ([Постановление Госкомстата России от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты»](#), [Приказ Минфина России от 30.03.2015 № 52н «Об утверждении форм первичных учетных документов и регистров бухгалтерского учета, применяемых органами государственной власти \(государственными органами\), органами местного самоуправления, органами управления государственными внебюджетными фондами, государственными \(муниципальными\) учреждениями, и Методических указаний по их применению»](#), [ст. 9 Федерального закона от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете»](#)).

Работодатель имеет право самостоятельно вносить в табель дополнительные коды обозначений затрат рабочего времени и дней отгулов при необходимости ([ст. 9 Федерального закона от 06.12.2011 № 402-ФЗ](#)).

В [Постановлении Госкомстата России от 05.01.2004 № 1](#), в [Приказе Минфина России от 30.03.2015 № 52н](#) не предусмотрены коды для обозначения дней дополнительного времени отдыха за сверхурочную работу вместо повышенной оплаты. Поэтому работодателю необходимо самостоятельно предусмотреть в табеле дополнительный код и ввести его в табель ([ст. 9, 2 Федерального закона от 06.12.2011 № 402-ФЗ](#)).

Например, работодатель может дополнительное время отдыха за сверхурочную работу отмечать в табеле буквенным кодом «СОВ» (цифровым 37), внеся изменения в утвержденную им форму первичного учетного документа (т. е. в табель).

Работодатель может ввести иное буквенное (цифровое) кодирование.

В этом случае, если в заявлении сотрудник просит об отгуле за сверхурочную работу ([ст. 152 Трудового кодекса РФ](#)), в табеле день отгула отмечается буквенным кодом «СОВ» (цифровым 37).

Если предоставлялся день отдыха, то в табеле не нужно ставить 8.

Если предоставлялся неполный день отдыха, то пропускаются два кода условных обозначений, время отдыха и фактическая работа в этот день, которая отмечается буквенным кодом «Я», и указывается количество фактически отработанных часов.

Аналогично необходимо поступить, в случае если в заявлении сотрудник просит об отгуле за переработку в предпраздничный день ([ст. 95 Трудового кодекса РФ](#)).

В [Постановлении Госкомстата России от 05.01.2004 № 1](#), в [Приказе Минфина России от 30.03.2015 № 52н](#) не предусмотрены коды для обозначения дней отдыха за работу в выходной, нерабочий праздничный день вместо повышенной оплаты.

Поэтому работодателю также необходимо ввести данный код самостоятельно.

Например, работодатель может день отдыха, предоставляемый за работу в выходной, нерабочий праздничный день, отмечать в табеле буквенным кодом «РВОВ» (цифровым 38), внеся изменения в утвержденную им форму первичного учетного документа (т. е. в табель).

Работодатель может ввести иное буквенное (цифровое) кодирование.

В этом случае, если в заявлении сотрудник просит об отгуле за работу в выходной, нерабочий праздничный день ([ст. 153 Трудового кодекса РФ](#)), в табеле день отгула отмечается буквенным кодом «РВОВ» (цифровым 38).

Так как предоставлялся день отдыха, в табеле не нужно ставить 8.

Аналогично необходимо поступить, в случае если в заявлении сотрудник просит об отгуле за привлечение его в командировку к работе в выходные или нерабочие праздничные дни ([п. 5 Положения, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 № 749](#)).

Если в заявлении сотрудник просит об отгуле за дни сдачи крови и ее компонентов ([ст. 186 Трудового кодекса РФ](#)), в табеле день отгула отмечается буквенным кодом «ОВ» (цифровой 27).

Так как предоставлялся день отдыха, в табеле не нужно ставить 8.

С более подробной информацией по вопросу вы можете ознакомиться в [Гиде по практическим вопросам возложения обязанностей на работника](#).

## СЕМЬ ОШИБОК В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ, КОТОРЫЕ НУЖНО ИСПРАВИТЬ ПРЯМО СЕЙЧАС

В управлении персоналом существует немало распространенных ошибок. Наверняка вы допускаете хотя бы одну из них.

Если дела идут хорошо, соблазн пустить управление персоналом на самотек может быть очень велик. В конце концов, есть куда более важные занятия! В зависимости от ситуации контакты с сотрудниками могут приносить удовольствие, а могут пугать и поглощать всё свободное время. Проявляя активность в вопросах управления персоналом, вы сможете распознать и устраниить проблемы до того, как они станут реальной угрозой для вашего бизнеса. Защитите себя и избавьтесь от головной боли, связанной с судебными исками!

### **Ошибка № 1. Устаревшие руководства для сотрудников**

Любая, даже самая маленькая компания должна иметь актуальное руководство для сотрудников. Если вы не отобразите все существующие правила в официальном документе, вас ждут серьезные неприятности.

Вашим сотрудникам пригодятся любые указания, описывающие приемлемое поведение. Необходимо обновлять руководство раз в два года и предлагать сотрудникам подписать соглашение, подтверждающее, что они ознакомились с правилами и обязуются им следовать.

### **Ошибка № 2. Незадокументированные увольнения**

Письменные политики и стандарты определяют границы дозволенного и регламентируют действия сотрудников. Любые нарушения установленного порядка также должны быть задокументированы. Может показаться, что ведение протокола проступков – пустая трата времени, однако впоследствии этот документ можно будет использовать в качестве аргумента для увольнения со ссылкой на низкую производительность.

### **Ошибка № 3. Отсутствие полной информации о сотрудниках**

Для соблюдения правовых норм очень важно хранить все документы сотрудников в их личных делах.

Убедитесь в том, что все записи достоверны.

### **Ошибка № 4. Спешка при приеме на работу и быстрые повышения**

Спешка при приеме и продвижении сотрудников может стать причиной серьезных проблем. Перед тем как кого-то нанять, подумайте, действительно ли вам нужны сотрудники. Потратьте несколько часов на составление описания вакансии. Это сэкономит немало времени в будущем. Многие без раздумий нанимают кандидатов со впечатляющими навыками и служебным списком, однако стоит помнить, что его характеристики

должны соответствовать вашим потребностям. При переводе на руководящую должность любому, даже самому лучшему сотруднику могут потребоваться дополнительное обучение и поддержка.

Помните, что ключ к успеху в найме и продвижении – это терпение. Не горячитесь и не поддавайтесь искушению закрыть вакансию как можно быстрее. Это убережет вас от издержек, связанных с неправильным наймом и продвижением.

### **Ошибка № 5. Недостаток обучения**

Обучение сотрудников – это ценная инвестиция в будущее вашего бизнеса. Организация обучения в процессе адаптации поможет вашим сотрудникам включиться в рабочий процесс и понять, какие навыки могут принести компании максимальную пользу.

Сотрудники, которым предоставляется обучение, чувствуют, что работодатель их ценит, и работают гораздо охотнее.



### **Ошибка № 6. Несовершенная HR-политика**

Не стоит недооценивать эффективность внутренних проверок. Возьмите за правило раз в год пересматривать и дополнять политику компании.

К примеру, многим не хватает правил по оплате отпусков или работе с жалобами и обращениями. А между тем их сотрудники увольняются с неоплаченными отпусками, жалуются друг на друга, и это приводит к настоящим катастрофам. Четкие правила и планы минимизируют издержки и снижают общий уровень стресса.

### **Ошибка № 7. Пренебрежение правовыми нормами**

Руководители должны хорошо ориентироваться в трудовом законодательстве. Любая ошибка может стоить дорого. Несоответствие нормативам по охране труда также может стать основанием для штрафов.

Предупреждать проблемы гораздо проще, чем решать их. Обязательно ознакомьтесь с нормативными документами, которые действуют в вашей отрасли, и неукоснительно следуйте букве закона.

## В КИТАЙСКОМ ЗООПАРКЕ СИЛЬНО РАСТОЛСТЕЛИ ТИГРЫ



Амурским тиграм в зоопарке китайского города Харбин не помешает сесть на диету. Большие кошки по неизвестной причине растолстели настолько, что с трудом шевелятся. Чрезмерно упитанные тигры не могут прыгать и играть, а ходят, переваливаясь с боку на бок. Учитывая, что в природе полосатые хищники – одни из самых гибких и ловких животных, природозащитники и ветеринары задаются вопросом: что повлекло ожирение обитателей китайского зоопарка?

Руководство парка настаивает, что избыточный вес тигров укладывается в норму. За зиму, как правило, ко-

шачки прибавляют несколько килограммов, а весной – снова стройнеют. Сотрудники зоопарка говорят, что причиной ожирения стал удвоенный рацион питания, который нужен хищникам, чтобы благополучно пережить зиму. Однако в зоопарке явно перестарались с усиленным питанием.

Активисты совершенно не согласны со спокойствием работников зоопарка. По их мнению, животные серьезно больны, а их рацион не подходит для условий зоопарка.



## КАРИБСКОЕ РАГУ ИЗ КУРИЦЫ



### Ингредиенты:

- куриные бёдра без костей – 8 шт.;
- сладкий перец – 2 шт.;
- острый перец – 1 шт.;
- ананасы в сиропе – 150 г;
- томаты в собственном соку – 400 г;
- лук – 1 шт.;

- свежий имбирь – 1 ст. л. в нарубленном виде;
- чеснок – 2 зубчика;
- тимьян – 2–3 веточки;
- соль, перец и сахар по вкусу.

### Как приготовить:

1. Куриные бёдра, сладкий перец и ананасы нарезать на небольшие кусочки. Лук нарезать полукольцами, чеснок, перец и имбирь мелко порубить.
2. В сотейнике на сильном огне разогреть 2 ст. л. растительного масла. В несколько заходов обжарить курицу до золотистой корочки со всех сторон, по минуте на заход. Переложить на тарелку.
3. Уменьшить огонь до среднего и положить в сотейник лук. Жарить, помешивая, 3–4 минуты. Добавить имбирь, чеснок и перец. Жарить, постоянно помешивая, 1 минуту.
4. Добавить сладкий перец и жарить еще пару минут.
5. Положить в сотейник курицу и ананасы, добавить тимьян.
6. Добавить размятые томаты вместе с соком, влить 100 мл воды, добавить соль, сахар и перец по вкусу. Довести до кипения и тушить на небольшом огне под крышкой около 20 минут.
7. Подавать с рисом.

**Уважаемые пользователи!**  
**С полным перечнем новых документов вы можете ознакомиться в системе  
«Помощник кадровика».**

## НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ АКТЫ

- Об утверждении размера индексации выплат, пособий и компенсаций в 2017 году

Постановление Правительства РФ [от 26.01.2017 № 88](#)

- Об утверждении Инструкции о порядке ведения индивидуального (персонифицированного) учета сведений о застрахованных лицах

Приказ Минтруда России [от 21.12.2016 № 766н](#)

- Дополнительное соглашение № 1 о продлении на 2017–2019 годы действия Федерального отраслевого соглашения по автомобильному и городскому наземному пассажирскому транспорту на 2014–2016 годы и внесении в него изменений и дополнений

Соглашение [от 18.11.2016 № 1](#)

- Дополнительное соглашение к Отраслевому соглашению по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2014–2016 годы

Соглашение [от 30.11.2016](#)

- Дополнительное соглашение № 1 о продлении на 2017–2019 годы действия Федерального отраслевого соглашения по дорожному хозяйству на 2014–2016 годы и внесении в него изменений и дополнений

Соглашение [от 30.11.2016 № 1](#)

- Дополнительное соглашение о продлении срока действия Отраслевого соглашения по авиационной промышленности Российской Федерации с учетом внесенных изменений на период 2017–2019 годов

Соглашение [от 13.12.2016](#)

- Соглашение о продлении срока действия на 2017 год Отраслевого соглашения по организациям Федерального агентства специального строительства на 2014–2016 годы и внесении в него изменений

Соглашение [от 28.11.2016](#)

- Отраслевое соглашение по учреждениям, органам уголовно-исполнительной системы и предприятиям Федеральной службы исполнения наказаний на 2017–2019 годы

Соглашение [от 15.11.2016](#)

- Об утверждении профессионального стандарта «Графический дизайнер»

Приказ Минтруда России [от 17.01.2017 № 40н](#)

- Соглашение о продлении на 2017–2019 годы действия Отраслевого тарифного соглашения по горно-металлургическому комплексу Российской Федерации на 2014–2016 годы и о внесении изменений в его отдельные положения

Соглашение [от 22.12.2016](#)

- Отраслевое соглашение по органам и учреждению Федерального казначейства на 2016–2018 годы

Соглашение [от 13.12.2016](#)

- Отраслевое соглашение между Общероссийским профессиональным союзом работников государственных

учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Федеральной таможенной службой на 2017–2019 годы

Отраслевое соглашение [от 05.12.2016](#)

- Об утверждении форм документов, используемых для регистрации граждан в системе обязательного пенсионного страхования, и Инструкции по их заполнению

Постановление Правления ПФР [от 11.01.2017 № 2п](#)

- Об утверждении профессионального стандарта «Разработчик Web- и мультимедийных приложений»

Приказ Минтруда России [от 18.01.2017 № 44н](#)

- Об утверждении профессионального стандарта «Электромонтажник»

Приказ Минтруда России [от 18.01.2017 № 50н](#)

- Об утверждении профессионального стандарта «Бригадир (освобожденный) предприятий железнодорожного транспорта»

Приказ Минтруда России [от 18.01.2017 № 49н](#)

- Об утверждении профессионального стандарта «Начальник пассажирского поезда»

Приказ Минтруда России [от 18.01.2017 № 45н](#)

- Об утверждении профессионального стандарта «Начальник железнодорожной станции»

Приказ Минтруда России [от 18.01.2017 № 48н](#)

- Образец заявления о выборе (замене) СМО

Письмо ФОМС [от 19.01.2017 № 454/30-3/и](#)

- Об утверждении перечня работ, выполняемых работниками метрополитена, непосредственно связанных с обеспечением безопасности движения электропоездов и безопасности перевозки пассажиров, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры

Приказ Минтруда России [от 29.12.2016 № 850н](#)

Приказ Минздрава России [от 29.12.2016 № 1022н](#)

- Об утверждении перечня должностей в федеральной противопожарной службе Государственной противопожарной службы, периоды прохождения службы на которых во вредных и (или) опасных условиях засчитываются в стаж службы (выслугу лет) в льготном исчислении

Распоряжение Правительства РФ [от 28.01.2017 № 135-р](#)

- Об утверждении Порядка проведения экспертизы временной нетрудоспособности

Приказ Минздрава России [от 23.08.2016 № 625н](#)

- Об утверждении профессионального стандарта «Плавильщик анодных печей»

Приказ Минтруда России [от 26.01.2017 № 88н](#)

- Об утверждении профессионального стандарта «Электромеханик по техническому обслуживанию и ремонту устройств безопасности и средств радиосвязи тягового подвижного состава железнодорожного транспорта»

Приказ Минтруда России [от 31.01.2017 № 108н](#)

- Об утверждении профессионального стандарта «Работник по производству труб из цветных металлов и сплавов»

Приказ Минтруда России от 26.01.2017 № 82н

- Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по модернизации, техническому перевооружению и реконструкции кузнецкого производства»

Приказ Минтруда России от 31.01.2017 № 107н

- Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по оптимизации производственных процессов в тяжелом машиностроении»

Приказ Минтруда России от 31.01.2017 № 104н

- Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по оперативному руководству обеспечением выдачи тягового подвижного состава под поезд, локомотивных бригад в работу»

Приказ Минтруда России от 31.01.2017 № 103н

- О заключении Дополнительного соглашения № 1 о продлении на 2017–2019 годы действия Федерального отраслевого соглашения по автомобильному и городскому наземному пассажирскому транспорту на 2014–2016 годы и внесении в него изменений и дополнений

Письмо Минтруда России от 09.02.2017 № 14-4/10/В-1039

- Ответы на вопросы по применению Федерального закона от 3 июля 2016 г. № 347-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»

Информация Минтруда России от 30.01.2017

- Об определении формы медицинского заключения о состоянии здоровья гражданина, проходящего альтернативную гражданскую службу, и правил его заполнения

Приказ Минобороны России от 18.01.2017 № 30/9н

Приказ Минздрава России от 18.01.2017 № 30/9н

## КОНСУЛЬТАЦИИ ЭКСПЕРТОВ

- По должности «Специалист по охране труда» в коммерческой организации необходимо применять профстандарт

Консультация от 27.01.2017 № ПКЭ-5209

- Можно ли заключить с иностранцем, имеющим вид на жительство, срочный трудовой договор

Консультация от 10.02.2017 № ПКЭ-5230

- Если сотрудник с рабочей группой инвалидности физически не может выполнять свою работу

Консультация от 23.01.2017 № ПКЭ-5199

- Правомерна ли выплата зарплаты ниже МРОТ, если работник еще не заработал северную надбавку

Консультация от 25.01.2017 № ПКЭ-5203

- Срочный трудовой договор можно перезаключать с одним работником неограниченное количество раз

Консультация от 26.01.2017 № ПКЭ-5205

- Имеет ли право сотрудник не сдавать больничный лист после болезни

Консультация от 27.01.2017 № ПКЭ-5207

- Срок действия справки о том, подвергался ли работник наказанию за потребление наркотических средств, законодательством не установлен

Консультация от 13.02.2017 № ПКЭ-5232

- Как предоставить работнику отгул и на каких основаниях

Консультация от 17.02.2017 № ПКЭ-5239

- Является ли прогулом посещение работником врача, несмотря на запрет работодателя

Консультация от 17.02.2017 № ПКЭ-5241

- Как оформить должностные обязанности сотрудника согласно профстандартам, если он совмещает должности

Консультация от 02.02.2017 № ПКЭ-5216

- Сколько сотрудников кадровой службы необходимо в организации

Консультация от 07.02.2017 № ПКЭ-5221

- Можно ли в должностные обязанности сотрудника включать навыки и умения из нескольких профстандартов

Консультация от 08.02.2017 № ПКЭ-5223

- Как должна называться должность специалиста по кадрам в муниципальном образовательном учреждении

Консультация от 08.02.2017 № ПКЭ-5224

- Можно ли принять на работу сотрудника, уволившегося с прежнего места, но находящегося на вахтовом отдыхе

Консультация от 10.02.2017 № ПКЭ-5228

- Можно ли досрочно прервать длительный отпуск педагога

Консультация от 02.02.2017 № ПКЭ-5215

- Находящийся в очередном отпуске сотрудник умер

Консультация от 09.02.2017 № ПКЭ-5225

- Работницу можно уволить по истечении срока трудового договора, даже если она находится в отпуске по уходу за ребенком

Консультация от 10.02.2017 № ПКЭ-5229

- Можно ли принять другого работника на период установления неполного рабочего времени основному работнику

Консультация от 25.01.2017 № ПКЭ-5204

## ОБРАЗЦЫ КАДРОВЫХ ДОКУМЕНТОВ

- Трудовой договор с кухонным работником (микропредприятие)
- Трудовой договор с начальником хозяйственной части (микропредприятие)
- Трудовой договор с су-шефом (микропредприятие)
- Должностная инструкция главного специалиста по ценообразованию
- Приказ (распоряжение) об итогах аттестации

- Должностная инструкция инженера-сметчика
- Должностная инструкция начальника технического отдела (жилищно-коммунальное хозяйство)
- Приказ о внесении изменений в штатное расписание (ликвидация структурного подразделения)
- Приказ о внесении изменений в штатное расписание (создание нового структурного подразделения)