

ПОМОЩНИК КАДРОВИКА

№ 10 октябрь '18

специальное издание
для пользователей
системы «Кодекс»

Актуальная
тема

» 1

Это важно!

» 2

Новости
законодательства

» 3

Смотри
в системе

» 3

Минтруд
разъясняет

» 4

Опыт
экспертов

» 5

Уважаемые читатели!

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



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

АКТУАЛЬНАЯ ТЕМА



РАБОТОДАТЕЛЯМ РЕКОМЕНДОВАНО НЕ ДОПУСКАТЬ К РАБОТЕ ЗАБОЛЕВШИХ СОТРУДНИКОВ

В Постановлении Главного государственного санитарного врача РФ от 25.06.2018 № 38 даны рекомендации о мероприятиях по профилактике гриппа и острых респираторных вирусных инфекций (ОРВИ) в эпидемическом сезоне 2018–2019 годов.

Работодателям организаций независимо от организационно-правовой формы рекомендовано (п. 5 Постановления Главного государственного санитарного врача РФ от 25.06.2018 № 38):

- организовать иммунизацию (вакцинацию) сотрудников против гриппа;

- принять меры к недопущению переохлаждения лиц, работающих на открытом воздухе, обеспечив наличие помещений для обогрева и приема пищи, а также соблюдение оптимального температурного режима в помещениях;

- в период эпидемического сезона по гриппу и ОРВИ принять меры к недопущению к работе лиц, больных ОРВИ;

- в период эпидемического сезона по гриппу и ОРВИ обеспечить сотрудников, работающих с населением, средствами индивидуальной защиты органов дыхания (медицинскими масками).

(Продолжение на следующей странице)



(Окончание)

Несмотря на то что Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 25.06.2018 № 38 носит рекомендательный характер, в интересах работодателей принять вышеуказанные меры.

Это позволит не подвергать здоровых сотрудников риску заболевания и в максимально возможной степени избежать нарушения рабочего процесса в связи с отсутствием большого количества работников из-за болезни.

ЭТО ВАЖНО!

ЗАКОНОПРОЕКТ ОБ УГОЛОВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ ЗА УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ ПРЕДПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА

Что произошло?

Государственной Думой в первом чтении принят законопроект об ответственности работодателя за необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение лиц предпенсионного возраста.

Соответствующую статью планируется включить в Уголовный кодекс РФ.

В соответствии с проектом за отказ в приеме на работу или увольнение лица предпенсионного возраста работодателю может грозить:

- штраф в размере до 200 тыс. руб. или заработной платы либо иного дохода осужденного за период до 18 месяцев;
- обязательные работы на срок до 360 часов.

Под предпенсионным возрастом в проекте понимается возрастной период продолжительностью до 5 лет, предшествующий назначению страховой пенсии по старости.

Почему это важно?

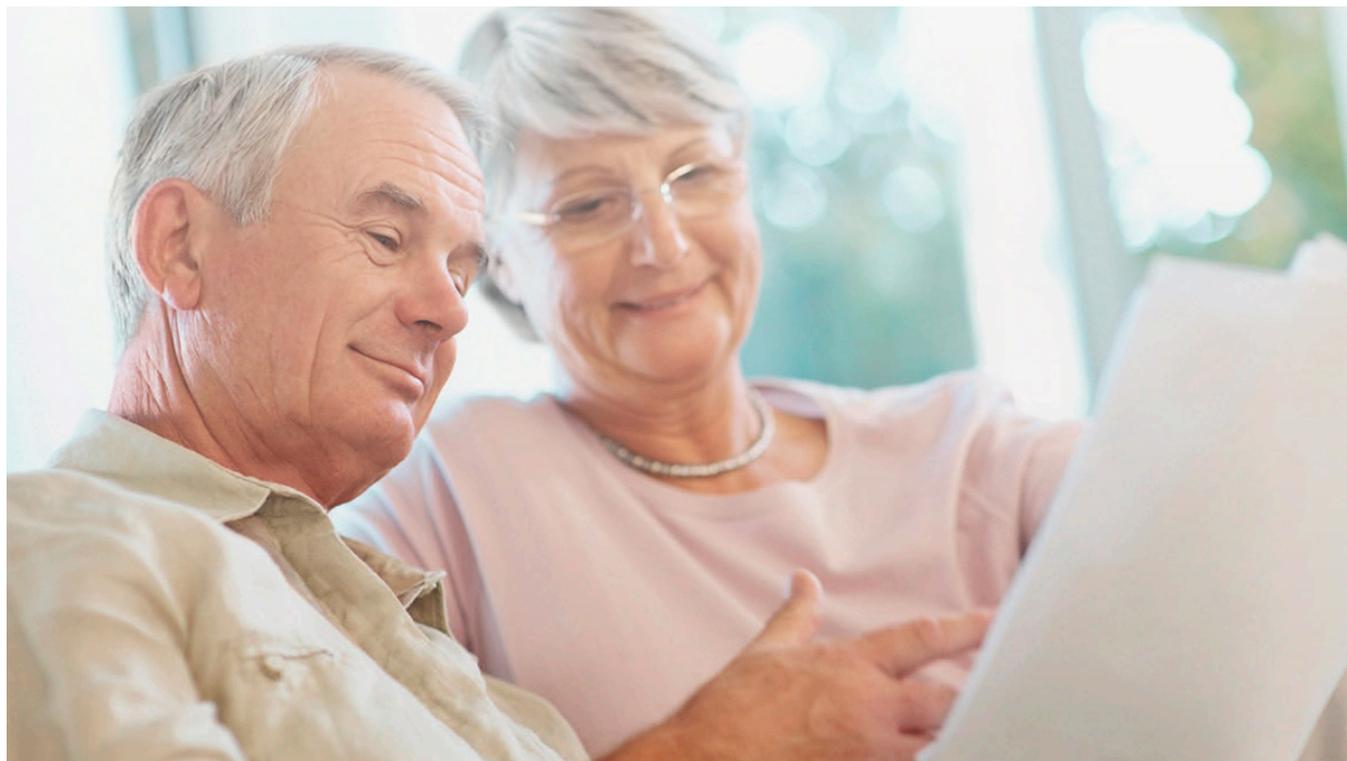
Напомним, что в настоящее время Госдума также рассматривает законопроект о повышении пенсионного возраста (с 55 до 60 лет – для женщин, с 60 до 65 лет – для мужчин).

Именно с грядущим повышением возраста выхода на пенсию законодатели связывают возможность учащения случаев трудовой дискриминации работников предпенсионного возраста. Предлагаемые законопроектом меры ответственности направлены прежде всего на защиту интересов данной категории граждан на рынке труда.

Как найти в системе?

Ознакомиться с полным текстом законопроекта № 544570-7 можно на официальном сайте Системы обеспечения законодательной деятельности <http://sozd.parliament.gov.ru>.

Подробную информацию о назначении пенсий можно найти в справках «Страховая пенсия», «Досрочное назначение страховой пенсии», «Накопительная пенсия», «Страховой стаж для назначения страховой пенсии».





Кадровая служба обязана принять справку об отсутствии судимости в электронной форме



В совместном Письме МВД России от 26.07.2018 № 1/8552, Минтруда России от 06.07.2018 № 14-2/10/В-4658 и Минкомсвязи России от 06.07.2018 № АК-П13-062-14725 (далее – Письмо) даны разъяснения по вопросу приема кадровыми службами органов и организаций справок об отсутствии судимости в электронном виде.

МВД, Минтруд и Минкомсвязь указывают в Письме на тот факт, что зачастую кадровые службы отказываются принимать у граждан, поступающих на работу (службу), справки об отсутствии судимости, выданные в форме электронного документа.

Отмечается, что подобный отказ не имеет под собой правовых оснований, т. к. справка об отсутствии судимости, выданная на бумажном носителе, и справка в электронной форме имеют одинаковую юридическую силу (п. 83 Административного регламента, утвержденного Приказом МВД России от 07.11.2011 № 1121, ч. 1 ст. 6 Федерального закона от 06.04.2011 № 63-ФЗ «Об электронной подписи»).

Напомним, что получить справку об отсутствии судимости в электронном виде может посредством Единого портала государственных и муниципальных услуг (функций) (www.gosuslugi.ru):

- сам кандидат на должность;
- сотрудник кадровой службы.

Итак, кадровые службы организаций и госорганов не вправе требовать у кандидата на должность справку о наличии или отсутствии судимости исключительно в бумажном виде и обязаны принять данную справку в электронной форме.

Увеличена величина прожиточного минимума

Приказом Минтруда России от 24.08.2018 № 550н установлена величина прожиточного минимума в целом по России за II квартал 2018 года:

- на душу населения – 10 444 руб. (ранее – 10 038 руб.);
- для трудоспособного населения – 11 280 руб. (ранее – 10 842 руб.);
- для пенсионеров – 8583 руб. (ранее – 8269 руб.);
- для детей – 10 390 руб. (ранее – 9959 руб.).

Напомним, что размер прожиточного минимума за II квартал определяет величину минимального размера оплаты труда в следующем году (ст. 1 Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»). Таким образом, с 1 января 2019 года МРОТ составит 11 280 руб., что на 117 руб. больше МРОТ 2018 года.

Подготовлен проект, изменяющий порядок замены кредитной организации, в которую переводится зарплата работника

Проектом предполагается внесение изменений в ст. 136 Трудового кодекса РФ.

Согласно проекту работодатель будет обязан заменить кредитную организацию, в которую переводится зарплата работника, на основании письменного заявления работника, поданного не позднее чем за 15 календарных дней до дня выплаты зарплаты. Напомним, что с 2014 года работник вправе заменить кредитную организацию, в которую переводится зарплата, подав работодателю соответствующее заявление не позднее чем за 5 рабочих дней до выплаты заработной платы.

Авторы законопроекта указывают, что зачастую работодатели не успевают обработать заявления работников, поданные за 5 рабочих дней до дня выплаты зарплаты, поэтому увеличение срока подачи заявления позволит исключить риск невыполнения работодателем нормы ст. 136 Трудового кодекса РФ.

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 сможете ознакомиться с ответами на самые интересные и актуальные вопросы (например, в какие сроки можно снова ввести сокращенную должность в штатное расписание или какие отметки ставить в таблице рабочего времени, если работник исполняет государственные обязанности).

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

Свежий номер журнала вы найдете под баннером "Теория и практика для кадровика" на главной странице системы.

НОВЫЕ ДОКУМЕНТЫ

- Об утверждении профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых»
Приказ Минтруда России от 05.05.2018 № 298н

- Об утверждении профессионального стандарта «Работник по техническому аудиту систем учета электроэнергии»
Приказ Минтруда России от 27.06.2018 № 424н

(Продолжение на следующей странице)

Помощник Кадровика. Специальное издание для пользователей системы «Кодекс»



(Окончание)

- Об утверждении профессионального стандарта «Токарь-револьверщик»
Приказ Минтруда России от 09.07.2018 № 458н
- Об утверждении профессионального стандарта «Расточник»
Приказ Минтруда России от 09.07.2018 № 459н
- Об утверждении профессионального стандарта «Станочник широкого профиля»
Приказ Минтруда России от 09.07.2018 № 462н
- Об утверждении профессионального стандарта «Егерь»
Приказ Минтруда России от 09.07.2018 № 457н
- Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по оценке соответствия подъемных платформ для инвалидов требованиям безопасности»
Приказ Минтруда России от 09.07.2018 № 453н
- Об утверждении профессионального стандарта «Электромеханик по эксплуатации и обслуживанию подъемных платформ для инвалидов»
Приказ Минтруда России от 23.08.2018 № 548н
- Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере национальных и религиозных отношений»
Приказ Минтруда России от 02.08.2018 № 514н
- Об утверждении профессионального стандарта «Электромонтажник судовой»
Приказ Минтруда России от 27.06.2018 № 419н
- Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации за II квартал 2018 года
Приказ Минтруда России от 24.08.2018 № 550н
- Отраслевое тарифное соглашение по организациям химической, нефтехимической, биотехнологической и химико-фармацевтической промышленности Российской Федерации на 2019–2021 годы
- Отраслевое тарифное соглашение от 25.07.2018
- Отраслевое тарифное соглашение по организациям нефтеперерабатывающей отрасли промышленности и системы нефтепродуктообеспечения Российской Федерации на 2019–2021 годы
- Отраслевое тарифное соглашение от 25.07.2018
- Об утверждении Примерной инструкции по делопроизводству в государственных организациях
Приказ Росархива от 11.04.2018 № 44
- О направлении методики оценки эффективности деятельности подразделений кадровых служб федеральных органов исполнительной власти по профилактике коррупционных и иных правонарушений
Письмо Минтруда России от 27.12.2017 № 18-0/10/П-8928
- О представлении информации о ходе реализации мер по противодействию коррупции
Письмо Минтруда России от 24.03.2016 № 18-4/10/П-1636
- Об утверждении Устава службы на морских судах
Приказ Минтранса России от 04.06.2018 № 224
- О направлении разъяснений по вопросу приема кадровыми службами органов и организаций справок об отсутствии судимости в электронной форме
Письмо МВД России от 26.07.2018 № 1/8552
- Письмо Минтруда России от 06.07.2018 № 14-2/10/В-4658
- Письмо Министерства цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации от 06.07.2018 № АК-П13-062-14725
- О сроках для оплаты отпуска
Письмо Роструда от 06.06.2018 № ТЗ/3464-6-1
- По вопросу установления минимального размера оплаты труда в 2019 году
Письмо Минтруда России от 09.08.2018 № 14-1/10/В-6061

МИНТРУД РАЗЪЯСНЯЕТ

ПИСЬМО ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ ОТ 22.08.2017 № ТЗ/4546-6-1 «ОБ ОЗНАКОМЛЕНИИ РАБОТНИКА С ПРИКАЗОМ ОБ УВОЛЬНЕНИИ»

Допускается ли знакомить работника с приказом об увольнении заранее, а не в последний рабочий день?

В соответствии с ч. 1 ст. 84.1 Трудового кодекса РФ прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя. С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под подпись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под подпись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись (ч. 2 ст. 84.1 Трудового кодекса РФ). В день прекращения трудового договора работодатель в силу ч. 4 ст. 84.1 Трудового кодекса РФ обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со ст. 140 Трудового кодекса РФ.

По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Таким образом, независимо от даты издания приказа (распоряжения) о прекращении трудового договора днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

При этом полагаем, что с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под подпись до фактического прекращения с ним трудового договора.

Роструд в своем Письме от 22.08.2017 № ТЗ/4546-6-1 указывает на то, что работник может быть ознакомлен с приказом об увольнении заранее, а не в свой последний рабочий день.

(Продолжение на следующей странице)

(Окончание)

Иными словами, приказ об увольнении может быть оформлен заранее. В этом случае дата издания приказа об увольнении и дата увольнения работника не будут совпадать – законодательству РФ это не противоречит.

Рассмотрим пример. 20 августа 2018 года работник и работодатель договорились о расторжении трудового договора по соглашению сторон через месяц, т. е. 20 сентября 2018 года. Одновременно с подписанием соглашения о расторжении трудового договора был издан приказ об увольнении работника по соглашению сторон 20 сентября 2018 года, и в этот же день, т. е. 20 августа, работник был ознакомлен с этим приказом под подпись. Днем прекращения трудового договора (последним рабочим днем сотрудника) было 20 сентября 2018 года, работнику была выдана трудовая книжка и произведен расчет. Рассмотрим еще один пример. 20 августа 2018 года работник подал работодателю заявление об увольнении по собственному желанию с двухнедельной отработкой, т. е. 3 сентября 2018 года. Приказ об увольнении был издан 27 августа, работник был ознакомлен с ним в этот же день. Днем прекращения трудового договора (последним рабочим днем сотрудника) было 3 сентября 2018 года, работнику была выдана трудовая книжка и произведен расчет.

Таким образом, приказ об увольнении может быть издан, а работник может быть ознакомлен с ним под подпись как в любой день до дня увольнения, так и непосредственно в день увольнения.

Главное условие, на которое обращает внимание Роструд, – ознакомление работника с приказом должно произойти до фактического прекращения с ним трудового договора, т. е. до окончания рабочего времени (рабочего дня, смены) в день увольнения. При этом необходимо помнить, что согласно ст. 80 Трудового кодекса РФ работник имеет право до истечения срока предупреждения об увольнении в любое время отозвать свое заявление.

Это означает, что если на момент отзыва работником заявления уже издан приказ об увольнении и работник ознакомлен с ним под подпись, то этот приказ работодателю нужно будет отменить.

Предлагаем рассмотреть еще одну ситуацию, в которой можно заранее ознакомить работника с приказом об увольнении. В соответствии со ст. 79 Трудового кодекса РФ работник должен быть предупрежден об истечении срока трудового договора не менее чем за 3 календарных дня до увольнения. В этом случае работодатель может вместо двух документов (приказа об увольнении и уведомления) оформить только приказ, предусмотрев в нём отметку об уведомлении работника о расторжении трудового договора. Издать такой приказ необходимо заранее, т. е. не менее чем за 3 календарных дня до увольнения.

Таким образом, в данном документе работник поставит свою подпись дважды – о том, что он уведомлен о прекращении срочного трудового договора, и об ознакомлении собственно с приказом об увольнении.

ОПЫТ ЭКСПЕРТОВ

Как оформить объединение структурных подразделений: переводом или перемещением работников



Вопрос. В вузе на одном факультете объединяются две кафедры в связи с изменением организационных условий труда. Трудовая функция, наименование должности и условия труда работников кафедр не меняются. О предстоящих изменениях работники в письменной форме уведомлены за два месяца.

Является ли это переводом или перемещением? И как это оформить документально?

Ответ. В случае объединения в одном вузе двух кафедр, если наименование кафедры не было указано в трудовом договоре с работником, осуществляется перемещение работников (при сохранении трудовой функции, наименования должности у работника).

В случае объединения в одном вузе двух кафедр, если наименование кафедры было указано в трудовом договоре с работником, оформляется перевод работников (при сохранении трудовой функции, наименования должности у работника).

Порядок перевода на другую работу, перемещения установлен ст. 72.1 Трудового кодекса РФ.

Перевод на другую работу – это:

- постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя;

- перевод на работу в другую местность вместе с работодателем.

Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника.

Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

(Продолжение на следующей странице)

(Окончание)

Таким образом, если условие о работе в конкретном структурном подразделении включено в трудовой договор, то при изменении структурного подразделения, в котором трудится работник, оформляется перевод.

Если трудовая функция (должность, поручаемая работа) работника не меняется и в трудовом договоре структурное подразделение не указано, то переход в другое структурное подразделение будет рассматриваться как перемещение работника (ст. 72.1 Трудового кодекса РФ).

Не требует согласия перемещение работника у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора (ст. 72.1 Трудового кодекса РФ). Необходимость документального оформления перемещения работника законодательством РФ не установлена.

Кроме того, перемещение работника не влечет за собой обязанности работодателя вносить соответствующие записи в трудовую книжку.

Для оформления перевода работника в другое структурное подразделение (при указании в трудовом договоре структурного подразделения) необходимо:

- получить письменное согласие работника на перевод, выраженное подписанием дополнительного соглашения к трудовому договору о переводе (ст. 72, 72.1 Трудового кодекса РФ);
- оформить приказ о переводе;
- произвести отметку в личной карточке работника о переводе;
- произвести запись о постоянном переводе в трудовой книжке (ст. 66 Трудового кодекса РФ).

Перевод на другую должность при срочном трудовом договоре

Вопрос. Возможен ли перевод временного работника с его согласия на другую должность по срочному трудовому договору на основании дополнительного соглашения к трудовому договору или такого работника следует

уволить с занимаемой им по срочному трудовому договору должности (до выхода основного работника, за которым сохраняется место работы, остается более года) и принять по срочному трудовому договору на новую должность (до выхода основного работника, за которым сохраняется место работы, остается 1,5 года)?

Ответ. Да, возможен перевод временного работника с его согласия на другую должность по срочному трудовому договору на основании дополнительного соглашения к трудовому договору.

Нет необходимости в описываемой ситуации увольнять работника для его перевода на другую должность.

Перевод на другую должность возможен при любом виде заключенного трудового договора (ст. 72.1 Трудового кодекса РФ).

Иными словами, перевести на другую должность (работу) можно в т. ч. и сотрудника, с которым заключен срочный трудовой договор для замены временно отсутствующего работника.

Каких-либо особенных правил, исключений в порядке оформления перевода в этом случае законодательством РФ не предусмотрено.

При переводе (в т. ч. сотрудника, с которым заключен срочный трудовой договор для замены временно отсутствующего работника) заключается дополнительное соглашение к трудовому договору (в т. ч. к срочному трудовому договору) (ст. 72 Трудового кодекса РФ).

При этом обращаем ваше внимание, что при переводе не меняется срок заключения трудового договора и причина заключения трудового договора.

Иными словами, даже при переводе сотрудника, с которым заключен срочный трудовой договор для замены временно отсутствующего работника, на другую должность (работу):

- трудовой договор с работником продолжает оставаться срочным;
- работник может быть уволен в момент окончания срочного трудового договора по п. 2 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ, даже занимая иную должность.

