

ПОМОЩНИК КАДРОВИКА

№ 12 декабрь '18

специальное издание
для пользователей
системы «Кодекс»

Актуальная
тема

» 1

Это важно!

» 2

Новости
законодательства

» 3

Смотри
в системе

» 4

Минтруд
разъясняет

» 5

Опыт
экспертов

» 6

Уважаемые читатели!

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



МИНТРУД: ОТКАЗ ОТ ТРУДОВЫХ КНИЖЕК И ПЕРЕХОД НА ЭЛЕКТРОННЫЙ ДОКУМЕНТООБОРОТ С 2020 ГОДА

Министерством труда и социальной защиты РФ на общественное обсуждение представлен ряд законопроектов о формировании и ведении сведений о трудовой деятельности работника в электронном виде.

В частности, соответствующие изменения предполагается внести в Трудовой кодекс РФ.

Сведения о трудовой деятельности работника – это информация, которая будет предоставляться работодателями в информационную систему Пенсионного фонда РФ о периодах его работы:

- о приеме на работу;
- о переводе на другую работу с указанием наименования

должности (работы), специальности, профессии, квалификации (разряда, класса, категории, уровня квалификации);

– об увольнении с указанием оснований прекращения трудового договора.

Предполагается, что передавать сведения о трудовой деятельности работника в ПФР работодатели будут:

- с 1 января 2020 года – ежемесячно;
- с 1 января 2021 года – не позднее рабочего дня, следующего за днем издания соответствующего приказа (распоряжения) о приеме, переводе или увольнении работника.

За нарушение сроков предоставления сведений о трудовой деятельности работника в ПФР предполагается ввести

(Продолжение на следующей странице)



(Окончание)

ответственность в соответствии со ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях.

В соответствии с предложениями Минтруда при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, должно будет предъявить работодателю сведения о трудовой деятельности, полученные:

- или у работодателя по последнему месту работы на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;
- или в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе;
- или в ПФР либо посредством Единого портала государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе или в электронном виде.

Работодатель будет обязан выдать работнику сведения о трудовой деятельности на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом:

- в период работы – по заявлению работника – не позднее 3 рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении – в день прекращения трудового договора.

В случае когда в день прекращения трудового договора выдать работнику сведения о трудовой деятельности будет невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель будет обязан направить работнику заказным письмом с уведомлением по почте сведения о трудовой деятельности за период работы у работодателя на бумажном носителе. Со дня направления указанного письма работодатель будет освобождаться от ответственности за задержку выдачи сведений о трудовой деятельности. По данным Минтруда, предлагаемые изменения затронут около 4,2 млн юридических лиц и 58,4 млн человек, занятых трудовой деятельностью.

В связи с необходимостью подготовительных мероприятий и широкой разъяснительной работы о предлагаемых изменениях законодательства Минтрудом запланирован переходный период, в течение которого работодатели должны будут в течение 2020 года осуществить мероприятия по переходу на формирование и ведение сведений о трудовой деятельности работников в электронном виде:

- подготовку, принятие или изменение локальных нормативных актов (при необходимости);
- внесение изменений (при необходимости) в соглашения и коллективные договоры;
- обеспечение технической готовности к передаче сведений о трудовой деятельности работников в электрон-

ном виде в информационную систему ПФР начиная с 1 января 2020 года;

- уведомление работника в письменной форме об изменениях трудового законодательства, связанных с ведением сведений о трудовой деятельности в электронном виде, в том числе о праве ведения трудовой книжки на бумажном носителе по заявлению работника до 1 января 2027 года.

В связи с передачей сведений о трудовой деятельности работников в ПФР в электронном виде переходными положениями также предусматривается постепенный отказ от трудовых книжек. Если работник с 1 января 2020 года не напишет заявление о ведении трудовой книжки на бумажном носителе, то с 1 января 2021 года работодатель должен будет отдать трудовую книжку на хранение работнику, освободившись при этом от ответственности за ее хранение.

Иными словами, с 1 января 2021 года ведение трудовых книжек будет осуществляться только в заявительном порядке.

В период с 1 января 2021 года по 1 января 2027 года заявление о ведении трудовой книжки на бумажном носителе будет вправе написать работник:

- заключающий трудовой договор впервые;
- изменивший место работы;
- временно отсутствовавший до 1 января 2021 года, за которым в соответствии с трудовым законодательством сохранялось место работы.

Предполагается, что с 1 января 2027 года ведение трудовых книжек на бумажном носителе осуществляться не будет.

По мнению Минтруда, принятие законопроекта дает следующие преимущества:

- сохранность персональных данных в единой информационной системе ПФР;
- дополнительные возможности трудоустройства для удаленных работников за счет простоты взаимодействия с кадровой службой работодателя;
- снижение издержек работодателя и работника при трудоустройстве за счет удобства и скорости получения информации, уменьшение бумажного документооборота.

Соответствующие изменения также предполагается внести в Федеральный закон от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» и ряд других федеральных законов.

Предполагается, что изменения вступят в силу 1 января 2020 года. Обратите внимание, что законопроекты не подлежат применению и носят информационный характер.

ЭТО ВАЖНО!

РАСЧЕТ ДНЕЙ ОТПУСКА С УЧЕТОМ НОВОГОДНИХ ПРАЗДНИКОВ В 2019 ГОДУ

Что произошло?

Зачастую сотрудники предпочитают уходить в отпуск во второй половине декабря – январе, чтобы увеличить продолжительность своего отдыха за счет длинных выходных. Если в организации есть работники, отпуск которых приходится на этот период, сотрудникам кадровой службы нужно быть особенно внимательными при расчете количества дней отпуска, чтобы не нарушить права работников и не предоставить им меньше отпускных дней, чем положено.

(Продолжение на следующей странице)

(Окончание)

Почему это важно?

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней этого отпуска не включаются (ст. 120 Трудового кодекса РФ).

Все нерабочие праздничные дни в Российской Федерации перечислены в ст. 112 Трудового кодекса РФ. В частности, в рассматриваемом периоде нерабочими праздничными днями являются 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января – новогодние каникулы, а также 7 января – Рождество Христово. Именно эти 8 дней не войдут в число дней оплачиваемого отпуска, если такой отпуск будет предоставлен работнику в январе. Иными словами, продолжительность отдыха работника увеличится на 8 дней.

Постановление Правительства РФ от 01.10.2018 № 1163 регулирует вопрос о переносе выходных (а не нерабочих праздничных) дней в 2019 году. Выходные дни в число календарных дней отпуска включаются.

Например, сотруднику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск с 24.12.2018 на 21 календарный день. Период с 01.01.2019 по 08.01.2019 (включительно) в число дней оплачиваемого отпуска не включается. Таким образом, отпуск сотрудника будет длиться с 24.12.2018 по 21.01.2019 (включительно). На работу сотрудник должен будет выйти 22.01.2019.

Как найти в системе?

Примеры расчета периода отпуска с учетом нерабочих праздничных дней приведены в справке «Рабочий год для предоставления отпуска» раздела «Справочник кадровика».

НОВОСТИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Выполнение квоты по приему на работу инвалидов установлено в качестве показателя эффективности работы руководителей государственных и муниципальных учреждений

Постановлением Правительства РФ от 09.11.2018 № 1338 внесены изменения в Положение об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденное Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 № 583.

Изменениями определено, что в качестве показателя эффективности работы руководителя федерального учреждения в обязательном порядке устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов.

Аналогичные изменения внесены в типовую форму трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденную Постановлением Правительства РФ от 12.04.2013 № 329.

Дата вступления Постановления Правительства РФ от 09.11.2018 № 1338 в силу – 22.11.2018

Подготовлен законопроект, гарантирующий трудоустройство молодых специалистов

Законопроектом № 575260-7 предполагается внесение изменений в Трудовой кодекс РФ, который будет дополнен главой, регулирующей особенности труда молодежи.

Согласно законопроекту:

1. Работодателям, численность работников которых превышает 250 человек, законодательным актом субъекта РФ будет устанавливаться квота в размере 2% от общей численности работников для приема на работу молодых специалистов, одновременно отвечающих следующим требованиям:

– окончивших государственные или муниципальные средние профессиональные и высшие образовательные организации по очной форме обучения в возрасте до 25 лет;

– для которых работа в соответствии с полученной специальностью и квалификацией в организации будет первой в трудовой деятельности.

2. При исчислении квоты для приема на работу молодых специалистов в среднесписочную численность работников будут включаться работники, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам спецоценки условий труда.

Предполагается, что указанные положения начнут применяться с 1 января 2019 года.

Расширен перечень ограничений, связанных с госслужбой

Федеральным законом от 30.10.2018 № 382-ФЗ установлено, что госслужащие, являющиеся представителями нанимателя (руководителями), в целях исключения конфликта интересов в государственном органе или органе местного самоуправления не могут представлять интересы государственных или муниципальных служащих в выборном профсоюзном органе соответствующего органа в период осуществления ими полномочий по указанным должностям.

Также в целях исключения конфликта интересов в органе местного самоуправления или аппарате избирательной комиссии муниципального образования муниципальный служащий, являющийся руководителем, не может представлять интересы муниципальных служащих в выборном профсоюзном органе в период замещения им указанной должности.

Дата вступления в силу Федерального закона от 30.10.2018 № 382-ФЗ – 31.10.2018

Утверждена методика определения потребности в профессиональных кадрах

Приказом Минтруда РФ от 15.08.2018 № 527н утверждена методика определения потребности субъектов Россий-

(Продолжение на следующей странице)



(Окончание)

ской Федерации, отраслей экономики и крупнейших работодателей в профессиональных кадрах на среднесрочную и долгосрочную перспективу.

Методикой установлены правила определения потребности в профессиональных кадрах, основываясь на научно обоснованных представлениях о спросе на рабочую силу.

В качестве научно обоснованных представлений выступают данные статистики, прогнозы и стратегии развития, демографические ориентиры, государственные программы, экономические ориентиры, ориентиры рынка труда, а также сведения, полученные непосредственно от работодателя.

Крупнейшие работодатели опираются на особые методы определения потребностей в профессиональных кадрах, характерные для их деятельности.

Также определен перечень укрупненных групп специальностей среднего профессионального образования и укрупненных групп направлений подготовки и специальностей высшего образования для определения потребности в инженерно-технических кадрах.

Дата вступления Приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 15.08.2018 № 527н в силу – 29.10.2018

СМОТРИ В СИСТЕМЕ

НОВЫЙ ВЫПУСК ЭЛЕКТРОННОГО ЖУРНАЛА «ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА ДЛЯ КАДРОВИКА»

Предлагаем вашему вниманию свежий выпуск электронного журнала «Теория и практика для кадровика».

В новом выпуске журнала вы ознакомитесь с ответами на самые интересные и актуальные вопросы (например, может ли материально ответственный пенсионер уволиться последним днем болезни или как оформить акт об

отказе подписать уведомление о расторжении трудового договора).

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

НОВЫЕ ДОКУМЕНТЫ

- Об утверждении профессионального стандарта «Ветеринарный врач»

Приказ Минтруда России от 23.08.2018 № 547н

- Об утверждении профессионального стандарта «Работник по ремонту и текущему содержанию железнодорожного пути»

Приказ Минтруда России от 09.10.2018 № 623н

- Об утверждении профессионального стандарта «Работник по управлению и обслуживанию моторвагонного подвижного состава»

Приказ Минтруда России от 09.10.2018 № 624н

- Об утверждении профессионального стандарта «Мастер производственного обучения вождению транспортных средств соответствующих категорий и подкатегорий»

Приказ Минтруда России от 28.09.2018 № 603н

- Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по корпоративному кредитованию»

Приказ Минтруда России от 09.10.2018 № 626н

- Об утверждении профессионального стандарта «Малар судовой»

Приказ Минтруда России от 09.10.2018 № 627н

- Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по конкурентному праву»

Приказ Минтруда России от 09.10.2018 № 625н

- Об утверждении профессионального стандарта «Диспетчер в области охраны лесов»

Приказ Минтруда России от 09.10.2018 № 628н

- Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по прессовым работам в автомобилестроении»

Приказ Минтруда России от 17.10.2018 № 642н

- Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по дефектации изделий ракетно-космической техники»

Приказ Минтруда России от 17.10.2018 № 643н

- Об утверждении профессионального стандарта «Оператор механизированных и автоматизированных складов в атомной отрасли»

Приказ Минтруда России от 17.10.2018 № 644н

- 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 28.06.2018 № 359

- Комментарий Минтруда России о введении электронной трудовой книжки и кадрового документооборота в электронном виде

Минтруд России от 19.10.2018

- Методические рекомендации по постановке иностранных граждан и лиц без гражданства на учет по месту пребывания, в том числе обучающихся в образовательных организациях

МВД России от 16.10.2018

- Об утверждении методики определения потребности субъектов Российской Федерации, отраслей экономики и крупнейших работодателей в профессиональных кадрах на среднесрочную и долгосрочную перспективу

Приказ Минтруда России от 15.08.2018 № 527н

- Обзор актуальных вопросов от работников и работодателей за сентябрь 2018 года

Минтруд от 05.10.2018

- О действиях Общероссийского Профсоюза образования в целях сохранения действующего порядка назначения досрочной страховой пенсии в связи с педагогической деятельностью

(Продолжение на следующей странице)

(Окончание)

Постановление Общероссийского Профсоюза образования от 23.09.2018 № 14-2

- О внесении изменений в Федеральный закон «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования»

Проект федерального закона

- О внесении изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях

Проект федерального закона

- О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части формирования и ведения сведений о трудовой деятельности работника в электронном виде)

Проект федерального закона

- О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части обеспечения трудоустройства молодежи, окончившей средние профессиональные и высшие образовательные организации

Проект федерального закона № 575260-7

- О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации в части особенностей распространения регионального соглашения о минимальной заработной плате на религиозные организации

Проект федерального закона № 463784-7

- Доклад с руководством по соблюдению обязательных требований, дающих разъяснение, какое поведение является правомерным, а также разъяснение новых требований нормативных правовых актов за III квартал 2018 года

Роструд от 24.10.2018

МИНТРУД РАЗЪЯСНЯЕТ

КОНСТИТУЦИОННЫЙ СУД РФ О ТОМ, ЧТО ВОСПИТАТЕЛЯ ДЕТСКОГО САДА НЕЛЬЗЯ УВОЛИТЬ ТОЛЬКО ПО ПРИЧИНЕ ОТСУТСТВИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ



Конституционный суд РФ в Постановлении от 14.11.2018 № 41-П признал ч. 1 ст. 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон об образовании) не соответствующей Конституции РФ. Суд рассмотрел материалы дела, в котором оспариваемая норма закона послужила основанием для увольнения педагогического работника.

Конституционным судом РФ было рассмотрено обращение гражданки С., которая с 1990 года работала воспитателем детского сада, имея лишь незаконченное высшее педагогическое образование. С 2006 года гражданка С. работала воспитателем в детском саду № 22. При этом в течение своей трудовой деятельности гражданка С. по итогам аттестаций признавалась соответствующей должности «воспитатель», и, несмотря на отсутствие среднего профессионального и высшего образования, в 2012 году ей была присвоена первая квалификационная категория сроком на пять лет. Иными словами, сомнений в ее способности осуществлять педагогическую деятельность по занимаемой должности у работодателя не возникало.

Наличие у лиц, осуществляющих педагогическую деятельность, среднего профессионального или высшего образования стало обязательным с 1 сентября 2013 года, когда вступил в силу Федеральный закон об образовании. Но несмотря на вступление в силу требований, установленных оспариваемой ст. 46 Федерального закона об образовании, гражданка С. продолжала работать воспитательницей в детском саду № 22.

В августе 2017 года трудовой договор с С. был расторгнут в связи с тем, что она не соответствует требованиям, предъявляемым к образованию педагогических работников ч. 1 ст. 46 Федерального закона об образовании, т. е. на момент приема на работу в 2006 году она не имела соответствующего образования.

Конституционный суд РФ указал, что до вступления в силу Федерального закона об образовании на основании Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), утвержденного Приказом Минздравсоцразвития от 26.08.2010 № 761н, лица, не имеющие специальной подготовки и стажа работы, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, принимались на работу воспитателями дошкольных образовательных организаций по рекомендации аттестационной комиссии наравне с лицами, имеющими специальную подготовку и стаж работы. Таким образом, граждане, не имеющие необходимого профессионального образования, могли занимать должность воспитателя детского сада.

Конституционный суд РФ отмечает, что при введении в действие Федерального закона об образовании не предполагалось, что оценке будет подвергаться наличие требуемого профессионального образования у педагогических работ-

(Продолжение на следующей странице)

(Окончание)

ников, уже состоящих в трудовых отношениях и успешно осуществляющих профессиональную деятельность.

Иными словами, требования к образованию педагогов должны предъявляться при приеме на работу, поскольку именно на этом этапе оцениваются деловые качества гражданина, а не в качестве основания для увольнения лиц, не отвечающих установленным требованиям, но успешно выполняющих свои обязанности. По мнению Конституционного суда РФ, правоприменительная практика, допускающая прекращение трудового договора с воспитателями дошкольных образовательных организаций, принятыми на работу до 1 сентября 2013 года, только по причине их несоответствия требованиям ч. 1 ст. 46 Федерального закона об образовании, противоречит Конституции РФ.

Конституционный суд также отметил, что решение вопроса о продолжении профессиональной деятельности педагогического работника должно осуществляться с учетом д лящегося характера трудовых отношений на основе

осуществляемой в ходе аттестации оценки способности работника выполнять порученную ему работу.

Обращаем внимание руководителей и специалистов кадровых служб образовательных организаций на необходимость учитывать Постановление Конституционного суда РФ от 14.11.2018 № 41-П при принятии решения об увольнении педагогических работников. Напоминаем, что увольнение педагогического работника за несоответствие занимаемой должности возможно только по результатам аттестации (ст. 81 Трудового кодекса РФ). Поэтому даже если педагог не имеет профильного образования, аттестационная комиссия может признать его соответствующим занимаемой должности и успешно выполняющим свои трудовые обязанности.

По мнению Конституционного суда РФ, этого достаточно для продолжения трудовых отношений с педагогическим работником.

ОПЫТ ЭКСПЕРТОВ

Женщину лишили премии за отпуск по беременности и родам



Вопрос. Можно ли лишить сотрудницу премии за то, что она ушла в отпуск по беременности и родам?

Ответ. Нет, нельзя лишить сотрудницу премии по причине того, что ей был предоставлен отпуск по беременности и родам. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (например, выдает премию и т. д.) (ст. 191 Трудового кодекса РФ).

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

Сотрудник премируется за успехи в работе.

Размер премии устанавливается с учетом качества работы, выполнения в срок задания, успешного решения поставленной задачи, снижения затрат и т. д.

Премии не выплачиваются только в случае невыполнения условий премирования, показателей и критериев, при соблюдении которых производится выплата премии (в случае невыполнения заданий, определенных стандартов и т. д.) (Постановление Госкомтруда СССР от 04.02.1967 № 84/П-5, Приказ Роскартографии от 26.02.2007 № 16-пр, Приказ Ространснадзора от 29.12.2006 № ВС-488фс).

Итак, лишить сотрудника премии можно только при невыполнении условий, критериев, показателей премирования.

При этом отпуск по беременности и родам гарантирован работнице ст. 255 Трудового кодекса РФ.

Работодатель не имеет права установить одним из условий премирования такие показатели, условие, критерий, как отсутствие отпуска по беременности и родам, т. к., во-первых, он (отпуск) гарантирован сотруднице государством (законом), а не работодателем, во-вторых, такой критерий не зависит от способностей работницы, достижений ее в труде.

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

Выдача копии должностной инструкции сотруднику

Вопрос. Врач обратился с заявлением о выдаче ему копии должностной инструкции, с которой он был ознакомлен под подпись при заключении трудового договора. Обоснованна ли эта просьба? Имеет ли сотрудник на это право? Обязан ли работодатель это сделать?

Ответ. Да, просьба работника обоснованна. Сотрудник имеет право просить выдать ему копию(и) должностной инструкции, с которой он был ознакомлен под подпись при заключении трудового договора.

В свою очередь, работодатель обязан выдать работнику копию(и) должностной инструкции.

По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее 3 рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику копии документов, связанных с работой (ст. 62 Трудового кодекса РФ).

Должностная инструкция – это организационно-правовой документ, непосредственно связанный с работой сотрудника (Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 31.10.2007 № 4412-6 «Корректировка должностных инструкций», Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 09.08.2007 № 3042-6-0 «Должностная инструкция»).

(Продолжение на следующей странице)

(Окончание)

Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно (ст. 62 Трудового кодекса РФ).

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

Можно ли заключать трудовые договоры гражданско-правового характера?

Вопрос. При каких условиях правомерно заключать трудовые договоры гражданско-правового характера?

Ответ. Ни при каких условиях нельзя заключить именно трудовой договор гражданско-правового характера, поскольку такого вида договора законодательством РФ не предусмотрено.

Законодательство РФ дает право сторонам заключать:

- либо трудовой договор (ст. 56 Трудового кодекса РФ);
- либо договор гражданско-правового характера (договор подряда, договор на оказание услуг и т. д.) (ст. 420, гл. 37, 39, 49 Гражданского кодекса РФ).

Законодательством РФ не предусмотрен такой вид договора, как трудовой договор гражданско-правового характера.

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

Отсутствие совместителя во время командировки только по основной должности



Вопрос. Водителя по основному месту работы принял по внутреннему совместительству пробоотборщиком. Приказом мы направляем водителя по основному месту работы в командировку.

Что ставить в таблице у пробоотборщика?

Ответ. Законодательство РФ не регламентирует оформление отсутствия совместителя на работе в период командирования его по основному месту работы (по основной должности).

Данный вопрос решается работодателем самостоятельно. Именно работодатель ведет кадровое делопроизводство и оформляет документы, свидетельствующие об уважительной причине отсутствия совместителя на работе в этот момент.

Отсутствие совместителя можно оформить способами, описанными ниже.

Заполнение таблицы учета рабочего времени совместителя зависит от того, каким образом (способом) оформ-

лено отсутствие совместителя в период его командировки по основному месту работы.

Если отсутствие совместителя в период командировки по основному месту работы:

- оформлено простое в работе (ст. 72.2, 157 Трудового кодекса РФ), то в таблице учета рабочего времени указывается буквенный код – «РП» (Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1);

- оформлено освобождением от работы без сохранения среднего заработка по совместительству (п. 9 Положения, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 № 749), то в таблице учета рабочего времени указывается буквенный код, который работодатель введет самостоятельно, т. к. ни в Постановлении Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1, ни в Приказе Минфина России от 30.03.2015 № 52н не предусмотрен код для обозначения времени освобождения сотрудника от работы без сохранения среднего заработка. Например, работодатель может ввести дополнительный код «ООД» – освобождение от работы без сохранения среднего заработка;

- оформлено освобождением от работы с сохранением среднего заработка по совместительству (ст. 8, 41 Трудового кодекса РФ), то в таблице учета рабочего времени указывается буквенный код, который работодатель введет самостоятельно, т. к. ни в Постановлении Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1, ни в Приказе Минфина России от 30.03.2015 № 52н не предусмотрен код для обозначения времени освобождения сотрудника от работы с сохранением среднего заработка. Например, работодатель может ввести дополнительный код «ООТ» – освобождение от работы с сохранением среднего заработка;

- иным законным способом, например, отпуском без сохранения заработной платы при наличии добровольного заявления работника о предоставлении «административного» отпуска (ст. 128 Трудового кодекса РФ), то в таблице учета рабочего времени указывается буквенный код «ДО» (Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1).

Обращаем ваше внимание, что понуждать сотрудника к составлению заявления о предоставлении ему отпуска без сохранения заработной платы работодатель не имеет права. Подводя итог, согласно п. 9 Положения, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 № 749, работнику, работающему по совместительству, при командировании сохраняется средний заработок у того работодателя, который направил его в командировку.

Учитывая, что в описываемой ситуации работник направляется в командировку только для выполнения задания по основной должности, по совместительству средний заработок в период командировки не выплачивается, если иное не установлено локальным актом организации (ст. 8, 41 Трудового кодекса РФ, п. 9 Положения, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 № 749).

Поэтому рекомендуем работодателю оформить этот период освобождением работника от работы без сохранения среднего заработка по совместительству, если иное не установлено локальным актом организации.

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