

# ПОМОЩНИК КАДРОВИКА

## № 9 сентябрь '19

специальное издание  
для пользователей  
системы «Кодекс»

Актуальная  
тема

» 1

Это важно!

» 2

Новости  
законодательства

» 3

Смотри  
в системе

» 5

Минтруд  
разъясняет

» 6

Опыт  
экспертов

» 7

Уважаемые читатели!

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



## ЧЕТЫРЕХДНЕВНАЯ РАБОЧАЯ НЕДЕЛЯ: МЕЧТА ИЛИ РЕАЛЬНОСТЬ?

Одной из самых обсуждаемых тем за последнее время стала возможность перехода на четырехдневную рабочую неделю. В июне 2019 года Председатель Правительства РФ Дмитрий Медведев выступил с инициативой сокращения трудовой недели на заседании 108-й сессии Международной конференции труда в Женеве.

В свою очередь Федерация независимых профсоюзов России (ФНПР) подготовила и направила в Министерство труда и социальной защиты РФ свои предложения. Об этом сообщается на официальном сайте ФНПР [HTTP://WWW.FNPR.RU](http://www.fnpr.ru).

ФНПР отмечает положительный опыт отдельных стран, отраслей и предприятий, где высокая производительность труда уже позволила сделать реальностью 35-часовую рабочую неделю. Отмечается также, что все европейские страны, входящие в первую десятку по наименьшей продолжительности рабочего времени (от 27 до 40 часов в неделю), находятся на высоком уровне социально-экономического развития и что в целом в мире наблюдается тенденция снижения продолжительности рабочего времени.

Обосновывая необходимость введения четырехдневной рабочей недели для россиян, ФНПР ссылается на  
(Продолжение на следующей странице)



(Окончание)

выступление Д. А. Медведева на Международной конференции труда, в котором Председатель Правительства РФ отметил, что в условиях технического прогресса и цифровизации экономики работодателям необходимо всё больше учитывать интересы работников. Д. А. Медведев также обратил внимание на существование проблемы хронической усталости в результате переработок и подчеркнул, что работодателям следует искать новые подходы к организации рабочего времени.

Тем не менее ФНПР считает, что в России предприятия переходят на четырехдневную или трехдневную рабочую неделю не из лучших побуждений. Это происходит в связи с финансовыми трудностями и влечет существенное сокращение зарплаты работников.

Поэтому Федерация независимых профсоюзов России поддерживает идею о сокращении рабочей недели как сред-

ство оптимизации времени труда и отдыха, но при этом выступает за обязательное сохранение прежнего размера заработной платы. По мнению ФНПР, обсуждать вопрос введения четырехдневной рабочей недели необходимо с учетом действующих систем оплаты труда, различий в режимах рабочего времени и других особенностей организации труда в России.

У идеи перехода на «четырехдневку» уже появились свои сторонники и противники. Так в Комитете Государственной Думы РФ по труду, социальной политике и делам ветеранов отметили, что такой переход позволит людям больше времени уделять отдыху с семьей и самообразованию, а также поможет затормозить рост безработицы. В то же время в Совете Федерации заявили, что нынешнее состояние российской экономики не позволяет перейти на сокращенную рабочую неделю и что если такой переход и состоится, то только в отдаленном будущем.

## ЭТО ВАЖНО!



### ПРЕДЛОЖЕНЫ НОВЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ ПРИ ПРОХОЖДЕНИИ ДИСПАНСЕРИЗАЦИИ

#### Что произошло?

На общественное обсуждение вынесен законопроект, предусматривающий внесение изменений в Трудовой кодекс РФ в части предоставления дополнительных гарантий работникам при прохождении диспансеризации.

В частности, проектом предлагается предоставить работникам в возрасте 40 лет и старше право на освобождение от работы для прохождения диспансеризации на 1 рабочий день 1 раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

#### Почему это важно?

В настоящее время право на освобождение от работы с сохранением среднего заработка имеют (ст. 185.1 Трудового кодекса РФ):

- работники – на 1 рабочий день 1 раз в 3 года;
- лица предпенсионного возраста и пенсионеры – на 2 рабочих дня 1 раз в год.

По мнению авторов законопроекта, указанные в законопроекте меры позволят упростить прохождение процедуры диспансеризации, что, в свою очередь, улучшит демографические показатели среди граждан трудоспособного возраста.

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

#### Как найти в системе?

Подробную информацию об оформлении освобождения сотрудника от работы для прохождения диспансеризации можно найти с помощью интеллектуального поиска:

1. В строке интеллектуального поиска наберите «диспансеризация».
2. Откройте консультацию «Алгоритм действий работодателя при освобождении работника для диспансеризации».



**С 1 января 2020 года МРОТ может быть увеличен до 12 130 руб.**

Проектом, подготовленным Минтрудом России, предполагается внесение изменений в ст. 1 Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

Согласно проекту, с 1 января 2020 года МРОТ планируется установить в сумме 12 130 руб. в месяц.

Таким образом, МРОТ может возрасти на 850 руб.

Кроме того, проектом предусматривается, что в дальнейшем МРОТ будет устанавливаться федеральным законом в размере не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за II квартал предыдущего года. Напомним, в настоящее время МРОТ должен устанавливаться в размере, соответствующем указанной величине.

О размере МРОТ в 2019 году, а также в предыдущие годы см. справку «Минимальный размер оплаты труда».

**Утвержден перечень производств, работ и должностей, на которых ограничивается применение труда женщин**



Приказом Минтруда России от 18.07.2019 № 512н утверждён Перечень производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин (далее – Перечень).

Действие Перечня распространяется на:

1) женщин, условия труда которых отнесены к вредному и (или) опасному классу условий труда по результатам спецоценки условий труда;

2) женщин, выполняющих работы, указанные в п. 89–98 Перечня, вне зависимости от класса условий труда;

3) женщин, условия труда которых не прошли спецоценку, за исключением женщин, выполняющих работы:

- в фармацевтических производствах;
- в медицинских организациях и научно-исследовательских учреждениях;

- в испытательных лабораторных центрах (испытательных лабораториях);

- в организациях по оказанию бытовых услуг населению;

- по косметическому ремонту производственных и непроизводственных помещений на нестационарных рабочих местах, малярные и отделочные работы, наружные виды работ и работы в производственных помещениях.

Всего в Перечне представлено 100 позиций, сгруппированных в 21 вид производств.

Подробнее об ограничениях в сфере применения женского труда см. справку «Ограничения труда женщин».

**До 15 календарных дней увеличен срок, с учетом которого работник должен уведомить работодателя об изменении кредитной организации, в которую следует переводить зарплату**



Федеральным законом от 26.07.2019 № 231-ФЗ внесены изменения в ст. 136 Трудового кодекса РФ.

Закреплено, что работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена зарплата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода зарплаты не позднее чем за 15 календарных дней до дня выплаты зарплаты.

Таким образом, срок уведомления работником работодателя об изменении кредитной организации увеличен с 5 рабочих до 15 календарных дней.

Федеральный закон от 26.07.2019 № 231-ФЗ вступил в силу 06.08.2019.

**Ограничение права работника на выбор зарплатного банка повлечет административную ответственность работодателя**

Федеральным законом от 26.07.2019 № 221-ФЗ внесены изменения в ст. 5.27 КоАП РФ.

Определено, что воспрепятствование работодателем осуществлению работником права на замену кредитной организации, в которую должна быть переведена заработная плата, повлечет предупреждение или наложение административного штрафа:

- на должностных лиц – в размере от 10 тыс. до 20 тыс. руб.;

- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от 1 тыс. до 5 тыс. руб.;

- на юридических лиц – от 30 тыс. до 50 тыс. руб.

Дата вступления Федерального закона от 26.07.2019 № 221-ФЗ в силу – 06.08.2019.

Подробнее об ответственности работодателя за нарушения, допущенные работодателем при установлении, начислении и выплате заработной платы, см. в Таблице штрафов за нарушение трудового законодательства.

**Увеличены штрафы за нарушение режима труда и отдыха водителей**

Федеральным законом от 26.07.2019 № 216-ФЗ внесены поправки в ст. 11.23 Кодекса РФ об административных правонарушениях.

Напомним, что в настоящее время ст. 11.23 КоАП РФ возлагает ответственность за нарушение режима труда и отдыха непосредственно на самих водителей. В соответ-

(Продолжение на следующей странице)



(Окончание)



ствии с изменениями, вносимыми Федеральным законом от 26.07.2019 № 216-ФЗ, с 1 ноября 2019 года штрафовать будут также должностные и юридические лица – в том случае, если время управления транспортным средством и отдыха для водителей было фактически установлено ими с нарушением требований законодательства.

Итак, с 1 ноября 2019 года несоблюдение норм времени управления транспортным средством либо нарушение режима труда и отдыха водителей повлечет за собой следующие размеры штрафов:

- на водителя – в размере от 1,5 тыс. до 2 тыс. руб.;
- на должностных лиц – от 7 тыс. до 10 тыс. руб.;
- на ИП – от 15 тыс. до 25 тыс. руб.;
- на юридических лиц – от 20 тыс. до 50 тыс. руб.

Подробнее о режиме труда и отдыха работников транспортных организаций см. в справке «Особенности труда работников транспорта».

### **Утверждена таблица соответствия классов чинов должностям госслужбы в федеральных органах исполнительной власти**

Постановлением Правительства РФ от 01.08.2019 № 1000 утверждено соответствие классов чинов государственной гражданской службы РФ должностям федеральной государственной гражданской службы главной, ведущей, старшей и младшей групп должностей в федеральных органах исполнительной власти.

Настоящее соответствие приведено в том числе в:

- федеральных министерствах (Минобороны России, МВД России);
- Управлении делами Президента РФ;
- Главном управлении специальных программ Президента РФ;
- Федеральной службе войск национальной гвардии РФ;
- федеральных службах и федеральных агентствах, подведомственных федеральным министерствам (ФНС, ФССП, ФТС и пр.);
- территориальных органах федеральных органов исполнительной власти.

Подробную информацию о классах чинов государственной гражданской службы вы можете найти в справке «Особенности прохождения государственной гражданской службы».

### **Лица, причастные к экстремистской деятельности, не будут приниматься на работу, непосредственно связанную с движением поездов и маневровой работой**

Федеральным законом от 26.07.2019 № 233-ФЗ внесены изменения в Федеральный закон от 10.01.2003 № 17-ФЗ «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации».

В частности, с 23 января 2020 года ст. 25 Федерального закона от 10.01.2003 № 17-ФЗ будет дополнена положением о том, что на работу, непосредственно связанную с движением поездов и маневровой работой, не принимаются лица, включенные в перечень организаций и физлиц, в отношении которых имеются сведения об их причастности к экстремистской деятельности или терроризму.

Напомним, что основания для включения в такой перечень установлены ст. 6 Федерального закона от 07.08.2001 № 115-ФЗ «О противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма».

В случае включения в данный перечень работника, выполняющего такую работу, трудовой договор с ним будет расторгнут по инициативе работодателя.

Подробнее о работниках железнодорожного транспорта см. справку «Особенности труда работников транспорта».

Основания для увольнения работника по инициативе работодателя см. в справке «Увольнение работников».

### **Фитнес-центры обязали применять профстандарты в части требований к квалификации работников**

Федеральным законом от 02.08.2019 № 303-ФЗ внесены дополнения в Федеральный закон от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации».

Федеральный закон от 04.12.2007 № 329-ФЗ дополнен новой статьей, которая определяет статус фитнес-центров. В частности, установлено, что фитнес-центры являются физкультурно-спортивными организациями, целью деятельности которых является оказание гражданам услуг по физической подготовке и физическому развитию.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, фитнес-центры обязаны применять профессиональные стандарты в части требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций.

Кроме того, на фитнес-центры возложена обязанность привлекать квалифицированных работников, обладающих теоретическими знаниями и практическими навыками в сфере оказания соответствующих услуг, а также обеспечивать условия для повышения их квалификации.

Дата вступления Федерального закона от 02.08.2019 № 303-ФЗ в силу – 13.08.2019.

В справке «Работники физической культуры и спорта» представлена информация об особенностях трудовых отношений со спортсменами и тренерами.

## 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 актуальные вопросы (например, как прекратить трудовой договор с умершим работником, если нет свидетельства о смерти, или что делать, если нельзя указать режим рабочего времени в трудовом договоре).

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

Найти новый выпуск вы можете под одноименным баннером на главной странице системы.

### НОВЫЕ ДОКУМЕНТЫ

- Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по эксплуатации компрессорных станций и станций охлаждения газа газовой отрасли»

Приказ Минтруда России от 18.07.2019 № 509н

- Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по автоматизации и механизации механосборочного производства»

Приказ Минтруда России от 18.07.2019 № 503н

- Об утверждении профессионального стандарта «Работник в области каротажа скважин»

Приказ Минтруда России от 18.07.2019 № 502н

- Об утверждении профессионального стандарта «Слесарь механосборочных работ»

Приказ Минтруда России от 02.07.2019 № 465н

- Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по автоматизированной разработке технологий и программ для станков с числовым программным управлением»

Приказ Минтруда России от 02.07.2019 № 463н

- Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по проектированию гидро- и пневмоприводов»

Приказ Минтруда России от 02.07.2019 № 462н

- Об утверждении профессионального стандарта «Слесарь-сборщик радиоэлектронной аппаратуры и приборов»

Приказ Минтруда России от 02.07.2019 № 466н

- Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по наладке и испытаниям технологического обо-

рудования термического производства»

Приказ Минтруда России от 02.07.2019 № 469н

- Об утверждении профессионального стандарта «Контролер станочных и слесарных работ»

Приказ Минтруда России от 02.07.2019 № 468н

- Об утверждении профессионального стандарта «Полеровщик»

Приказ Минтруда России от 02.07.2019 № 467н

- Об утверждении профессионального стандарта «Доводчик-притирщик»

Приказ Минтруда России от 03.07.2019 № 481н

- Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области разработки, сопровождения и интеграции технологических процессов и производств в области материаловедения и технологии материалов»

Приказ Минтруда России от 03.07.2019 № 477н

- Об утверждении профессионального стандарта «Инженер-технолог по производству изделий микроэлектроники»

Приказ Минтруда России от 03.07.2019 № 480н

- Об утверждении профессионального стандарта «Контролер радиоэлектронной аппаратуры и приборов»

Приказ Минтруда России от 03.07.2019 № 479н

- Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по автоматизированному проектированию технологических процессов»

Приказ Минтруда России от 03.07.2019 № 478н

(Продолжение на следующей странице)

(Окончание)

- Об утверждении профессионального стандарта «Слесарь по ремонту промышленного нефтегазового оборудования»  
Приказ Минтруда России от 15.07.2019 № 496н
- Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по качеству механосборочного производства»  
Приказ Минтруда России от 15.07.2019 № 497н
- О внесении изменения в статью 136 Трудового кодекса Российской Федерации  
Федеральный закон от 26.07.2019 № 231-ФЗ
- О внесении изменения в статью 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях  
Федеральный закон от 26.07.2019 № 221-ФЗ
- О внесении изменений в Федеральный закон «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»  
Федеральный закон от 02.08.2019 № 318-ФЗ
- Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин  
Приказ Минтруда России от 18.07.2019 № 512н
- Об утверждении таблицы соответствия классовых чи-

нов государственной гражданской службы Российской Федерации должностям федеральной государственной гражданской службы главной, ведущей, старшей и младшей групп должностей в федеральных органах исполнительной власти

- Постановление Правительства РФ от 01.08.2019 № 1000
- Об утверждении формы заявки федерального государственного органа на участие федеральных государственных гражданских служащих в мероприятиях по профессиональному развитию  
Приказ Минтруда России от 17.06.2019 № 405н
- По вопросам соблюдения ограничений, налагаемых на гражданина, замещавшего должность государственной (муниципальной) службы, при заключении им трудового или гражданско-правового договора с организацией  
Методические рекомендации Минфина России от 30.07.2019
- О сведениях индивидуального (персонифицированного) учета  
Письмо ПФР от 28.06.2019 № 09-19/13246
- По вопросу о дисциплинарных взысканиях  
Письмо Минтруда России от 17.06.2019 № 14-2/ООГ-4235

## МИНТРУД РАЗЪЯСНЯЕТ

### МИНТРУД О НАЛОЖЕНИИ ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВЗЫСКАНИЯ НА РАБОТНИКА, ПОЛУЧИВШЕГО ТРАВМУ ПО НЕОСТОРОЖНОСТИ

(ПИСЬМО ОТ 17.06.2019 № 14-2/ООГ-4235

«ПО ВОПРОСУ О ДИСЦИПЛИНАРНЫХ ВЗЫСКАНИЯХ»)



Статья 189 Трудового кодекса РФ дает понятие «дисциплина труда» как обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

В соответствии с ч. 2 ст. 21 Трудового кодекса РФ работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

С учетом изложенного полагаем, что работодатель может к работнику, получившему травму по неосторожности, применить дисциплинарное взыскание.

Согласно ст. 192 Трудового кодекса РФ за совершение дисциплинарного проступка, т. е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершённого проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Порядок применения дисциплинарного взыскания определен ст. 193 Трудового кодекса РФ, согласно которой до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под подпись, то составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Минтруд России в Письме от 17.06.2019 № 14-2/ООГ-4235 пришел к выводу, что работодатель вправе применить дисциплинарное взыскание к работнику, получившему травму по неосторожности.

(Продолжение на следующей странице)

(Окончание)

Прежде чем принимать решение о наложении дисциплинарного взыскания на травмированного работника, работодателю необходимо учесть те обстоятельства, при которых травма была получена (ст. 192 Трудового кодекса РФ).

Прежде всего, если работник получил травму, не находясь на территории работодателя, в нерабочее время, работодатель не имеет права применять за это дисциплинарное взыскание к работнику, даже если травма повлияла на способность работника выполнять свои трудовые обязанности (ст. 227 Трудового кодекса РФ).

Если же несчастный случай, повлекший за собой травму, произошел с работником на территории работодателя в рабочее время (в том числе во время установленных перерывов), работодатель обязан организовать расследование этого несчастного случая и оформление материалов расследования (ст. 227, 228 Трудового кодекса РФ).

Иными словами, расследованию подлежит любая травма, полученная работником на территории работодателя, вне зависимости от того, была ли она получена им при исполнении трудовых обязанностей или, например, во время обеденного перерыва.

Для расследования несчастного случая работодатель создает комиссию (ст. 229 Трудового кодекса РФ). По результатам расследования комиссия составляет акт о несчастном случае на производстве (ст. 230 Трудового кодекса РФ).

В акте подробно излагаются обстоятельства и причины

несчастного случая. В частности, если комиссией будет установлен факт грубой неосторожности работника, которая привела к возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, в акте указывается степень вины работника в процентах (ст. 230 Трудового кодекса РФ).

Подробнее о расследовании несчастных случаев на производстве см. справки «Несчастные случаи на производстве», «Расследование несчастных случаев на производстве».

Результаты работы комиссии работодатель может использовать для принятия решения о том, накладывать ли на работника дисциплинарное взыскание или нет.

Если комиссия выявила, что вред здоровью работника был причинен ему в результате нарушения им требований охраны труда, то работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание (ст. 21, 192 Трудового кодекса РФ). При этом работодателю необходимо соблюсти порядок применения дисциплинарных взысканий, определенный ст. 193 Трудового кодекса РФ.

Кроме того, необходимо помнить, что наложение дисциплинарных взысканий является правом, а не обязанностью работодателя. Поэтому, даже если вина работника в несчастном случае на производстве определена комиссией, работодатель может не применять к работнику взыскание.

Подробная информация о порядке применения к работнику взысканий за нарушение трудовой дисциплины содержится в справке «Применение дисциплинарных взысканий».

## ОПЫТ ЭКСПЕРТОВ



### Отгул в счет отпуска

**Вопрос.** Как предоставить отгул в счет отпуска? Работнику необходимо отсутствовать на работе один или несколько дней.

**Ответ.** Отгул и отпуск – это разные понятия. В законодательстве РФ отсутствует такое понятие, как «отгул» в счет отпуска или отгул за свой счет.

Предоставление одного или нескольких дней, свободных от работы, в счет отпуска не является отгулом.

Фактически «отгул» в счет отпуска – это использование ежегодного оплачиваемого отпуска авансом или внепланово (не по графику отпусков), а также использование отпуска без сохранения заработной платы (отгул за свой счет).

В соответствии со ст. 123 Трудового кодекса РФ очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков.

Между тем работник может обратиться к работодателю с просьбой предоставить ему отпуск не в день, указанный в

графике отпусков в графе «Запланированная дата отпуска», а в другой день. При этом работник также может попросить работодателя разделить ему отпуск на части.

Работодатель вправе как согласиться предоставить ему отпуск не в день, указанный в графике отпусков, так и отказать (ст. 123, 124 Трудового кодекса РФ).

Также работодатель имеет право как согласиться разделить сотруднику отпуск на части, так и отказать (ст. 125 Трудового кодекса РФ, Письмо Роструда от 17.07.2009 № 2143-6-1).

В случае если работодатель согласен на предоставление работнику отпуска не в день, указанный в графике отпусков, если работодатель согласен разделить сотруднику отпуск на части, необходимо оформить следующие документы:

- заявление работника с просьбой предоставить ему отпуск (в письменной форме) (даже если отпуск оформляется всего на один день);
- приказ о предоставлении отпуска (даже если отпуск оформляется всего на один день);
- отметка в личной карточке;
- записка-расчет о предоставлении отпуска (заполняется в бухгалтерии);
- отметка в табеле учета рабочего времени;
- отметка в графике отпусков.

Оплата отпуска производится по нормам ст. 136, 139 Трудового кодекса РФ, Постановления Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

В случае если работодатель не согласен предоставить работнику оплачиваемый отпуск авансом, работник может попросить предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы.

(Продолжение на следующей странице)



(Окончание)

Итак, если работнику необходимо отсутствовать на работе один или несколько дней (т. е. отпроситься с работы), то оформляется отпуск (оплачиваемый или неоплачиваемый – в зависимости от конкретной ситуации и обстоятельств).

Обратите внимание, что без договоренностей и согласия с работодателем «отгул» в счет отпуска или отгул за свой счет использовать нельзя.

Использование «отгула» в счет отпуска или отгула за свой счет без договоренностей и согласия с работодателем будет являться прогулом.

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

### Какие выплаты нужно сделать, если работник согласен на досрочное увольнение при сокращении



**Вопрос.** Работник был предупрежден 31 марта о предстоящем увольнении в связи с сокращением (2 июня). 25 апреля работник выразил согласие на досрочное расторжение трудового договора.

Какие суммы должен выплатить работодатель работнику одновременно в данной ситуации: выходное пособие за 1 или за 2 месяца сразу?

**Ответ.** 25 апреля, в день увольнения, работодатель обязан выплатить работнику одновременно:

- одно выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
- дополнительную денежную компенсацию за период с 26 апреля по 2 июня;
- денежную компенсацию за неиспользованные отпуска;
- заработную плату, причитающуюся ко дню увольнения (т. е. заработную плату, причитающуюся на 25 апреля).

Выходное пособие за второй месяц в размере среднего месячного заработка работодатель обязан выплатить работнику после 24 мая в дни выплаты заработной платы в организации при предъявлении паспорта и трудовой книжки, в которой не будет записи о трудоустройстве его (работника) к другому работодателю.

Между тем работодатель может (но не обязан) в день увольнения 25 апреля выплатить работнику сразу выходное пособие за 2 месяца.

**Обоснование.** О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под подпись не менее чем за 2 месяца до увольнения (ст. 180 Трудового кодекса РФ).

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истече-

ния двухмесячного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 Трудового кодекса РФ).

При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику в день увольнения выплачивается одно выходное пособие в размере среднего месячного заработка (ст. 178 Трудового кодекса РФ).

Выходное пособие за второй месяц в размере среднего месячного заработка на период трудоустройства за работником сохраняется и выплачивается по истечении 2 месяцев со дня увольнения при предъявлении паспорта и трудовой книжки, в которой не будет записи о трудоустройстве его (работника) к другому работодателю (ст. 178 Трудового кодекса РФ, п. 12 Положения о порядке высвобождения, трудоустройства рабочих и служащих и предоставления им льгот и компенсаций, утвержденного Постановлением Госкомтруда СССР от 02.03.1988 № 113/6-64 «Об утверждении Положения о порядке высвобождения, трудоустройства рабочих и служащих и предоставления им льгот и компенсаций»).

Между тем работодатель может (но не обязан) в день увольнения выплатить работнику выходное пособие сразу за 2 месяца, это не противоречит законодательству.

Выходное пособие за третий месяц на период трудоустройства за работником сохраняется и выплачивается по истечении 3 месяцев со дня увольнения при предъявлении паспорта, трудовой книжки, в которой не будет записи о трудоустройстве его (работника) на работу к другому работодателю, и решения органа службы занятости населения о выплате работнику выходного пособия за третий месяц (ст. 178 Трудового кодекса РФ, п. 12 Положения, утвержденного Постановлением Госкомтруда СССР от 02.03.1988 № 113/6-64).

При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику в день увольнения выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 Трудового кодекса РФ).

В день прекращения трудового договора (в день увольнения) работодатель обязан выплатить работнику заработную плату, причитающуюся ко дню увольнения (ст. 84.1, 140 Трудового кодекса РФ).

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

### Работник может по собственному желанию получить перевод на более низкую должность

**Вопрос.** Можно ли перевести работника по собственному желанию на более низкую должность – из заведующего секцией на должность продавца? Если нет, то как нужно оформить данный перевод?

**Ответ.** Перевод на другую работу – 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 (ст. 72.1 Трудового кодекса РФ).

(Продолжение на следующей странице)

(Окончание)

Инициатором перевода может быть как работник, так и работодатель.

Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2 и 3 ст. 72.2 Трудового кодекса (ст. 72, 72.1 Трудового кодекса РФ).

В случае когда работник желает, чтобы его перевели на другую должность, он подает на имя руководителя организации заявление с просьбой перевести его на другую должность, которую он указывает в заявлении.

Работник может пожелать, чтобы его перевели как на вакантную вышестоящую должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

Работодатель, рассмотрев такую просьбу работника, может согласиться на оформление перевода.

Итак, работник может добровольно (по собственному желанию) пожелать, чтобы его перевели на нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу (это его исключительное право). Работодатель может удовлетворить просьбу (пожелание) работника.

Алгоритм оформления перевода сотрудника:

- заявление работника (перевод по инициативе работника);
- письменное соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора (дополнительное соглашение к трудовому договору);
- приказ о переводе (Постановление Госкомстата России от 05.01.2004 № 1);
- отметка в личной карточке (Постановление Госкомстата России от 05.01.2004 № 1);
- запись в трудовой книжке (производится только в случае постоянного перевода).

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

### **Трудовые договоры должны быть подписаны работодателем**

**Вопрос.** При своем трудоустройстве инспектор отдела кадров обнаружила, что трудовые договоры, заключенные с работниками, не были подписаны директором. Работники трудятся в нашей организации и по настоящее время.

На данном этапе у нас другой директор. Как поступить с такими договорами?

**Ответ.** В соответствии со ст. 16 Трудового кодекса РФ трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора.

Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

В соответствии со ст. 67 Трудового кодекса РФ трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения (например, трудовой договор не был подписан работодателем), это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения (ст. 57 Трудового кодекса РФ).

Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями (т. е. трудовой договор должен быть подписан сторонами).

При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора.

Согласно ст. 20 Трудового кодекса РФ сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

Работодатель – это юридическое лицо (организация). От имени работодателя – юридического лица – действует, подписывает документы руководитель организации (единоличный исполнительный орган), наделенный полномочиями на подписание документов уставом организации.

Таким образом, работодателем для работников в описываемой ситуации является организация – юридическое лицо.

От имени работодателя – юридического лица действует, подписывает документы руководитель организации.

В описываемой ситуации необходимо, чтобы руководитель организации (действующий на сегодняшний день) подписал неподписанные трудовые договоры с работниками от имени работодателя – юридического лица.

Подпись проставляется непосредственно в тексте уже оформленных ранее трудовых договоров, при этом не имеет значения, что руководитель организации сменился.

На сегодняшний день, подписывая трудовые договоры, руководитель организации должен указать наименование должности, ФИО, подпись, расшифровку подписи и дату.

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

