::НОВОСТИ:: ::ОБЗОРЫ:: ::КОММЕНТАРИИ:: ::РЕПОРТАЖИ:: ::ТЕНДЕНЦИИ ::

MAPT 2014 № 3 (10)

ДОРОГИЕ ДРУЗЬЯ!

Весной мы отмечаем прекрасный праздник — Восьмое марта! Мы поздравляем милых дам с Международным женским днем и желаем, чтобы каждый день дарил им радость, а весеннее настроение никогда их не покидало!

В этом выпуске газеты «Браво, Кадровик!» вы сможете найти необходимую вам информацию: самые важные новости трудового законодательства и пояснения по вопросам кадрового делопроизводства.

Также мы предлагаем вам полный перечень новых и измененных документов, которые вы найдете в вашей системе «Помощник кадровика».

В рубрике «Госорган дает разъяснения...» представлены самые актуальные и интересные разъяснения различных органов государственной власти по применению законодательства о труде.

В рубрике «Идеальный кадровый документ» для вас подготовлен образец кадрового документа, оформленного в соответствии с требованиями законодательства.

Также по-прежнему с вами рубрика «Кофе-брейк», в которой мы предлагаем вам самые вкусные и необычные рецепты, а также заряд хорошего настроения!

Напоминаем, что для вас работает Линия профессиональной поддержки.

Наши эксперты будут рады дать квалифицированные ответы на все ваши вопросы, а также разработать кадровые документы по вашим запросам. Свои вопросы вы можете присылать по электронной почте: kadrovik@bravosoft.nnov.ru.

С уважением, команда разработчиков системы «Помощник кадровика: Эксперт»



AHOHC HOMEPA

НОВОСТНАЯ ЛЕНТА

ПЕРЕХОД НА ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ СОТРУДНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

HA CTP. 2

новинки системы

В СИСТЕМУ ДОБАВЛЕНА ИНФОРМАЦИЯ О ПОРЯДКЕ ОБРАБОТКИ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКА НА СТР. 5

ГОСОРГАН ДАЕТ РАЗЪЯСНЕНИЯ...

ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СРОКОВ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

HA CTP. 6

ИДЕАЛЬНЫЙ КАДРОВЫЙ ДОКУМЕНТ

условия оплаты труда в трудовом договоре

КАДРЫ В ВОПРОСАХ И ОТВЕТАХ

ИСЧИСЛЕНИЕ ЕЖЕГОДНОГО ОТПУСКА СОТРУДНИКУ-ИНВАЛИДУ

HA CTP. 8

РУКОВОДИТЕЛЮ КАДРОВОЙ СЛУЖБЫ

ЭФФЕКТ ДОВОЛЬНОГО СОТРУДНИКА

HA CTP. 11

КОФЕ-БРЕЙК

СУП ИЗ КРАСНОЙ ЧЕЧЕВИЦЫ С ТЫКВОЙ ПОСТНЫЙ КЕКС НЕМНОГО ЮМОРА

HA CTP. 12

ПРИЛОЖЕНИЕ

ИЗМЕНЕНИЯ В РАЗДЕЛАХ СИСТЕМЫ «ПОМОЩНИК КАДРОВИКА: ЭКСПЕРТ»

HA CTP. 13

Помошник кадровика: ЭКСПЕРТ

новостная лента нто

Переход на эффективный контракт сотрудников государственных и муниципальных учреждений

В соответствии с Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы» у кадровых работников государственных (муниципальных) учреждений возникают вопросы о порядке перехода на эффективный контракт.

Переход на эффективный контракт затрагивает как руководителей, заместителей руководителей государственных и муниципальных учреждений, так и остальных сотрудников государственных и муниципальных учреждений.

Эффективный контракт – это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы:

- должностные обязанности работника;
- условия оплаты труда работника, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника для назначения стимулирующих выплат в завимых государственных (муниципальных) услуг;
 - меры социальной поддержки.

Форма эффективного контракта (трудового договора для государственных и муниципальных учреждений), который заключается с работником, утверждена Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-p.

Форма эффективного контракта (трудового договора для государственных и муниципальных учреждений), который заключается с руководителем учреждения, утверждена Постановлением Правительства РФ от 12.04.2013 № 329.

Процедура перехода на эффективный контракт: С уже работающими сотрудниками необходимо:

- подписать уведомление об изменении условий необходимость таких изменений (ст. 74 Трудового щих выплат; кодекса РФ);
- довому договору, в котором конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его смотрены законодательством РФ, законодательством труда, показатели и критерии оценки эффективности субъектов РФ, отраслевым соглашением, коллективдеятельности работника для назначения стимулирую- ным договором в виде: щих выплат, а также меры социальной поддержки (ст. 72 Трудового кодекса РФ).

Обратите внимание, что новый трудовой договор с работником не заключается.

1. Унифицированной формы уведомления об изменении условий трудового договора (в т. ч. в связи с переходом на эффективный контракт) законодательством РФ не утверждено.

Поэтому уведомление составляется в простой письменной форме с соблюдением ГОСТ Р 6.30- ренных законодательством субъектов РФ. 2003.

- какие условия изменяются в трудовом догово-
- причины изменений.

У работодателя должно быть доказательство того, что работник получил данное уведомление под рос- условиях, т. е. по истечении двухмесячного срока



пись (ст. 74 Трудового кодекса РФ).

Подпись работник ставит в графе «уведомление получил».

2. После подписания уведомления об изменении симости от результатов труда и качества оказывае- условий трудового договора (в т. ч. в связи с переходом на эффективный контракт) с работником необходимо заключить дополнительное соглашение к трудовому договору для реализации программы, связанной с переходом на эффективный контракт.

> В преамбуле дополнительного соглашения рекомендуем указать, что оно заключено в рамках реализации программы, связанной с переходом на эффективный контракт (трудовой договор для государственных и муниципальных служащих).

> В дополнительном соглашении к трудовому договору необходимо конкретизировать:

- должностные обязанности работника;
- условия оплаты его труда;
- показатели и критерии оценки эффективности трудового договора, а также о причинах, вызвавших деятельности работника для назначения стимулирую
 - меры социальной поддержки, которые не были подписать дополнительное соглашение к тру- указаны в трудовом договоре при его заключении.

Меры социальной поддержки могут быть преду-

- ежемесячных денежных выплат по оплате жилых помещений, отопления, освещения и т. д.;
- бесплатного предоставления квартир, жилых помещений:
 - льгот по оплате жилищно-коммунальных услуг;
 - бесплатного питания:
- компенсации стоимости проезда на транспорте общего пользования;
- иных мер социальной поддержки, предусмот-

Факт подписания работником дополнительного В уведомлении должно быть обязательно указано: соглашения к трудовому договору свидетельствует о согласии работника работать в изменившихся, новых условиях в связи с переходом на эффективный контракт.

Если работник не согласен работать в новых

новостная хента нто

предупреждения об изменениях работник не подписывает дополнительное соглашение к трудовому договору, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у него работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ст. 74 Трудового кодекса РФ).

При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ с выплатой выходного пособия, предусмотренного ст. 178 Трудового кодекса РФ.

В связи с переходом на эффективный контракт (т. е. с целью перехода на эффективный контракт) с боту в государственные (муниципальные) учрежде- совместного проживания. заключается эффективный контракт (трудовой договор для (муниципальных) учреждений).

Обратите внимание, что в соответствии с Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р № 1. переход государственных (муниципальных) учреждений на эффективный контракт должен состояться Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 при предоск 2018 году.

Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта утверждены Приказом Минтруда РФ от 26.04.2013 уход за ребенком; № 167н.

Подробнее об эффективном контракте вы можете дел «Образцы кадровых документов» будут включены примерные формы эффективных контрактов с ра- жения им трех лет. ботниками государственных (муниципальных) учреждений.

Разъяснения Пленума Верховного Суда РФ по некоторым особенностям регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями

В целях обеспечения единства практики применения законодательства, регулирующего труд женщин, по уходу за ребенком; лиц с семейными обязанностями, а также учитывая вопросы, возникающие при применении законода- ри ребенка о том, что она не использует указанный тельства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями, Пленум Верховного Суда РФ отпуска по уходу за ребенком до достижения им полувынес Постановление от 28.01.2014 № 1 «О примене- тора лет. нии законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолет- ляется ежегодный оплачиваемый отпуск женщиних».

Согласно п. 19 Постановления Пленума Верховноботнику отпуска по уходу за ребенком до достиже- тельному социальному страхованию; ния им трех лет не зависит от степени родства ра-



ботника с ребенком и совместного проживания работника с родителями (родителем) ребенка.

Обращаем ваше внимание на то, что важен именработниками, которые вновь принимаются на ра- но факт ухода работника за ребенком, а не факт

> Лица, которым может быть предоставлен отпуск государственных по уходу за ребенком до достижения им трех лет, указаны в ст. 256 Трудового кодекса РФ, п. 19 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014

> > В соответствии с п. 19 Постановления Пленума тавлении отпуска по уходу за ребенком до достижения им трех лет иному лицу, кроме матери, работодателю необходимо проверить:

- осуществляет ли данное лицо фактический
 - предоставлен ли отпуск матери ребенка.
- К примеру, если у отца и матери ребенка узнать в системе «Помощник кадровика: Эксперт», в «гостевой брак» (проживают в разных местах), это не главе «Трудовой договор». Также в систему в раз- является основанием для отказа отцу ребенка в предоставлении отпуска по уходу за ребенком до дости-

Документы, подтверждающие право на предоставление отпуска по уходу за ребенком:

- свидетельство о рождении ребенка;
- документы, свидетельствующие о наличии трудовых отношений с работником (трудовая книжка, приказ о приеме на работу и т. п.);
- заявление работника о предоставлении отпуска
- справка с места работы (учебы, службы) матеотпуск и не получает ежемесячное пособие на период

Верховный Суд РФ разъяснил, что не предоставне, которая:

- находится в отпуске по уходу за ребенком с го Суда РФ от 28.01.2014 № 1 предоставление ра- сохранением права на получение пособия по обяза-
 - при этом работает на условиях неполного рабо-

чего времени или на дому.

двух отпусков и более одновременно не предусмот- ся единственным лицом, фактически осуществляюрено Трудовым кодексом РФ (п. 20 Постановления щим родительские обязанности по воспитанию и раз-Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1).

Между тем, по нашему мнению, это противоречит норме ст. 93 Трудового кодекса РФ, в которой прямо указано на то, что лицам, работающим в режиме неполного рабочего времени, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск.

Еще один момент, на который хочется обратить ваше внимание: работодатель обязан предоставить собным) по состоянию здоровья; женщине, имеющей ребенка в возрасте до полутора лет, по ее заявлению другую работу при невозможно- бенка; сти выполнения прежней работы.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от щих наказание в виде лишения свободы; 28.01.2014 № 1 дает разъяснение того, что понимается под невозможностью выполнения прежней ра- их прав и интересов. боты женщиной, имеющей ребенка в возрасте до полутора лет:

- невозможность исполнения трудовых обязанностей, связанная с кормлением ребенка;
- несовместимость работы с надлежащим уходом за ребенком;
- несовместимость ухода за ребенком с режимом рабочего времени;
 - разъездной характер работы;
- невозможность исполнения трудовых обязанностей, связанная с удаленностью места жительства от 19.12.2013 № 1368 «Об утверждении формы справкиместа работы и т. п.

Следующий важный вопрос, на который Верховный Суд РФ дает разъяснение, касается расторжения срочного трудового договора с беременной женщиной.

Срочный трудовой договор с беременной женщиной может быть расторгнут в случае его заключения с ней на время исполнения обязанностей отся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщинять с учетом состояния здоровья (ст. 261 Трудового отпуск работнику на время обучения. кодекса РФ).

чания беременности женщины независимо от причи- ствующие гарантии, связанные с обучением. ны окончания беременности (рождение ребенка, сапоказаниям и др.) (п. 27 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1).

В случае рождения ребенка увольнение женщины в связи с окончанием срочного трудового договора производится в день окончания отпуска по беремен- вательное учреждение указывает профессию или ности и родам (п. 27 Постановления Пленума Верхов- специальность, по которой работник получает обраного Суда РФ от 28.01.2014 № 1).

В иных случаях женщина может быть уволена в течение недели со дня, когда работодатель узнал в Приказе Минобрнауки РФ от 19.12.2013 № 1368. или должен был узнать о факте окончания беременности (п. 27 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1).

В Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от

28.01.2014 № 1 также разъясняется, что к одиноким По мнению Верховного Суда РФ, использование матерям может быть отнесена женщина, являющаявитию своих детей (родных или усыновленных) без отца, в частности, в случаях, когда отец ребенка:

- умер;
- лишен родительских прав;
- ограничен в родительских правах:
- признан безвестно отсутствующим;
- признан недееспособным (ограниченно дееспо-
- не может лично воспитывать и содержать ре-
- отбывает наказание в учреждениях, исполняю-
- уклоняется от воспитания детей или от защиты

Справка-вызов нового образца



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

25.02.2014 Приказом Минобрнауки вызова, дающей право на предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с получением образования» утверждена справка-вызов нового образца, дающая право на предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с получением образования.

В соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 19.12.2013 № 1368 вне зависимости от образовательсутствующего работника и невозможности ее перево- ной программы (высшее, среднее профессиональное да до окончания беременности на другую имеющую- образование и т. д.) образовательное учреждение выдает справку-вызов по новому образцу.

В новой справке-вызове образовательные учрежны, так и вакантную нижестоящую должность или ни- дения указывают статью Трудового кодекса РФ, сожеоплачиваемую работу), которую она может выпол- гласно которой работодатель должен предоставить

Работодатель, в свою очередь, руководствуясь Срочный трудовой договор продлевается до окон- указанной статьей, предоставляет работнику соответ-

Теперь в справке-вызове образовательное учрежмопроизвольный выкидыш, аборт по медицинским дение в обязательном порядке указывает, для каких целей предоставляются гарантии и льготы работнику (для прохождения вступительных испытаний, промежуточной аттестации и т. д.).

> В обязательном порядке в справке-вызове образозование.

> Форма справки-вызова нового образца содержится

В систему добавлена информация о порядке обработки персональных данных работника



В сфере персональных данных законодательством обходимо соблюдать эти требования, чтобы избежать допустить ошибок. нарушений и штрафов.

Одним из важных этапов работы с персональными данными является их обработка. Из материала, представленного в справке «Обработка персональных данных работника», вы узнаете, требуется ли согласие работника на передачу его персональных данных инструкций для специалистов различных сфер деяналоговым органам, иным третьим лицам. Также которые пригодятся вам в работе и помогут сэконосправка поможет разобраться, при каких условиях мить время на их разработке. В системе «Помощник ные работников и какие документы нужно оформить ровых документов».

для обработки персональных данных.

Воспользовавшись информацией, представленной в справке, вы сможете избежать ошибок и не нарушить права работников организации при обработке их персональных данных.

В «Справочнике кадровика» представлена новая справка о прекращении трудового договора по соглашению сторон

В соответствии с Трудовым кодексом РФ трудовой договор между работником и работодателем может быть расторгнут по соглашению сторон. Это основание позволяет прекратить трудовые отношения в любой срок и на условиях, которые будут определены сторонами трудового договора.

На практике же у специалиста кадровой службы зачастую возникают вопросы: как оформить соглашение? Какие условия в него включить?

Новая справка «Помощника кадровика» «Расторжение трудового договора по соглашению сторон» поможет вам разобраться в особенностях установлены строгие требования. Работодателю не- увольнения работника по данному основанию и не

В систему «Помощник кадровика» добавлены новые должностные инструкции, а также формы кадровых документов

В системе появилось более 20 новых должностных банкам, Пенсионному фонду, миграционной службе, тельности, а также образцы кадровых документов, каким организациям передаются персональные дан- кадровика» их можно найти в разделе «Образцы кад-

ПАМЯТКА ПОЛЬЗОВАТЕЛЮ

С помощью сервиса «Горячая информация» вы получаете быстрый доступ к справочной информации, которая постоянно ис-



пользуется в работе кадровыми специалистами, табель-календарь, МРОТ, сроки хранения кадровых документов, случаи составления акта, получения работе с системой ее письменного согласия работника, уведомления работника и т. д.

Посредством сервиса «Добавлено по вашим запросам» вы можете ознакомиться с образцами кадровых документов, которые



были разработаны и включены в систему по просьбам пользователей.

С помощью сервиса «Обзор журналов» вы получаете доступ к актуальным периодическим изданиям по кадровым вопросам.



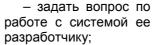
Все вопросы по работе с системой «Помощник кадровика: Эксперт» вы можете задать вашему инженеру по сопровождению, который проведет как полное, так и частичное обучение.

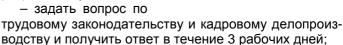
Статус

постоянного

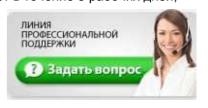
пользователя

Статус постоянного пользователя позволит





заказать должностную инструкцию, документ у разработчика системы. Мы гарантируем их составление в течение 5 рабочих дней:



- влиять на развитие системы «Помощник кадровика: Эксперт». В план по развитию системы включаются пожелания постоянных пользователей;
- получать только нужные документы. Мы ежемесячно просматриваем множество документов, чтобы отобрать те, которые действительно важны для вас!



МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РФ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СРОКОВ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

ПИСЬМО от 28.11.2013 № 14-2-242

О применении трудового законодательства

В соответствии со ст. 136 Трудового кодекса РФ дые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. Иные сроки выплаты заработной платы могут быть установлены для отдельных категорий работников федеральным законом (ст. 136 Трудового кодекса РФ).

вает требование о максимально допустимом промежутке между выплатами заработной платы при регламентации относительно вопроса конкретных сро-

ков ее выплаты в локальном нормативном акте, коллективном договоре, трудовом договоре.

Из данного требования следует, что промежуток заработная плата выплачивается не реже чем каж- между выплатами не должен превышать полмесяца, при этом не усматривается привязки к календарному месяцу, а также не ограничена возможность выплачивать всем работникам заработную плату чаще соответствующего промежутка.

По нашему мнению, в случае определения не конкретного дня выплаты заработной платы, а пе-Таким образом, Трудовой кодекс РФ устанавли- риода, в течение которого может быть произведена выплата, выполнение данного требования не будет гарантировано.



В соответствии со ст. 136 Трудового кодекса РФ заработная плата выплачивается работнику не реже чем каждые полмесяца в день, установленный прави- платы заработной платы: лами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

заработной платы, а также размеры ее частей Трудо- ставляет 20-21 календарный день, что противоречит вым кодексом РФ не регулируются.

Это означает, что конкретные числа календарного месяца (дни (даты) выплаты заработной платы) рабо- ты заработной платы: тодатель определяет правилами внутреннего трудодоговором.

форм трудовых договоров, коллективных договоров, правил внутреннего распорядка законодательством не предусмотрено и, соответственно, не предусмот- вы можете узнать в «Справочнике кадровика», в гларено конкретной формулировки, определяющей сроки ве «Заработная плата». выплаты зарплаты, работодатели зачастую не определяют в своих локальных нормативных актах период между выплатами частей заработной платы и конкретные дни выплаты, а указывают только период (например, «каждые полмесяца»).

Данная формулировка не является верной, поскольку из ст. 136 Трудового кодекса РФ следует, что должны быть установлены конкретные дни выплаты заработной платы.

При этом важно помнить, что требование Трудового кодекса РФ о необходимости выплачивать заработную плату работникам не реже чем каждые полмесяца устанавливает максимально допустимый промежуток между выплатами; конкретные же даты выплаты

определяются в локальном нормативном акте организации, коллективном договоре, трудовом договоре.

При этом не ограничена возможность работодателя выплачивать заработную плату чаще, чем каждые полмесяца, т. е., например, три раза в месяц.

Итак, как же определить и установить конкретные дни (даты) выплаты заработной платы?

В календарном месяце года 30-31 календарный день (исключение составляет февраль, в котором 28 (29) календарных дней). Следовательно, полмесяца – это 15-16 календарных дней.

Таким образом, максимальный промежуток между выплатами частей заработной платы не должен превышать 15 (16) календарных дней.

Пример неправильного установления сроков вы-

Одна часть заработной платы выплачивается 30го числа месяца, другая - 20-го числа следующего Таким образом, конкретные дни (даты) выплаты месяца. В этом случае период между выплатами созаконодательству.

Пример правильного установления сроков выпла-

Одна часть заработной платы выплачивается 25вого распорядка, коллективным договором, трудовым го числа месяца, другая – 9-го числа следующего месяца. В этом случае период между выплатами состав-В связи с тем, что унифицированных (типовых) ляет 15-16 календарных дней, что соответствует требованиям законодательства.

Подробнее об особенностях выплат работникам



идеальный кадровый документ

УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА В ТРУДОВОМ ДОГОВОРЕ

2.1. за выполнение трудовых ооязанно	стеи, предусмот	гренных наст	оящим трудовым	г договором,	
работнику устанавливается заработная плата в размере:					
- оклад (должностной оклад), ставка заработной платы			<u>15 000</u> рублей в месяц;		
- работнику производятся выплаты компенсационного характера:					
за опасные условия труда	в размере:	4% от окл	ада (600 рубле	й в месяц)	
(наименование выплаты)					

- работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

надбавка за непрерывный стаж в размере: 2 000 рублей в месяц

(наименование выплаты)

2.2. Работодатель обязуется производить выплату заработанной платы Работнику в следующие « 25 » числа каждого месяца.

2.3. Работодатель обязуется выплачивать заработанную плату Работнику (ненужное зачеркнуть):

- в месте выполнения им работы

 посредством перечисления на расчетный счет в банке: 123-45-678-9-0123-45678

2.4. Изготовление, обслуживание кредитных карточек и перевод денег на расчетный счет Работника осуществляется полностью за счет средств Работодателя.



Данный образец представляет собой раздел трудового договора, в котором прописаны условия оплаты труда работника.

Согласно ст. 135 Трудового кодекса РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым дого- ления денег на счет работника в банке (т. е. на плавором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

вой договор относятся условия оплаты труда, в т. ч. разно предусмотреть условие о том, что изготовлеразмер тарифной ставки и оклада (должностного ок- ние, обслуживание пластиковых карт и все прочие лада) работника, размеры доплат, надбавок и поощ- операции производятся за счет работодателя рительных выплат.

При закреплении в трудовом договоре условий оплаты труда работника следует указывать размер тель может прописать в трудовом договоре любые оплаты (тарифную ставку, оклад) в денежном выра- другие условия оплаты труда, которые не ухудшают жении (в рублях) (пп. 2.1).

(муниципальных) организаций (в эффективном контракте) в разделе «Условия оплаты труда» должны быть указаны показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и оказываемых государственных качества (муниципальных) услуг (Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы»).

Компенсационные и стимулирующие выплаты также должны быть прописаны в трудовом договоре с

работником, являющимся государственным не (муниципальным) служащим, если это предусмотрено системой оплаты труда у данного работодателя.

В подпункте 2.2 раздела «Условия оплаты труда» указываются конкретные числа календарного месяца (дни, даты), в которые осуществляется выплата заработной платы. В соответствии со ст. 136 Трудового кодекса РФ зарплата должна выплачиваться работнику не реже чем каждые полмесяца, т. е. промежуток между днями (датами), указываемыми в пп. 2.2, не должен составлять более полумесяца (как правило, половина месяца составляет 15 (16) календарных дней).

В подпункте 2.3 необходимо указать, каким образом работник получает заработную плату – либо в кассе организации наличными, либо путем перечисстиковую карту). При этом, если выплата заработной платы осуществляется посредством перевода денеж-К обязательным условиям для включения в трудо- ных средств на карту, в трудовом договоре целесооб-(пп. 2.4).

* Помимо вышеперечисленных условий, работодаположение работника по сравнению с трудовым зако-В трудовом договоре для государственных нодательством и локальными нормативными актами.



УВАЖАЕМЫЕ ПОЛЬЗОВАТЕЛИ СИСТЕМЫ «ПОМОЩНИК КАДРОВИКА: ЭКСПЕРТ»!

На электронный адрес услуги «Задай вопрос эксперту» – kadrovik@bravosoft.nnov.ru – от вас поступает большое количество запросов на консультации.

Полный перечень новых документов раздела «Кадровое законодательство в вопросах и ответах» вы можете посмотреть на главной странице системы «Помощник кадровика: Эксперт» через сервис «Новые поступления».

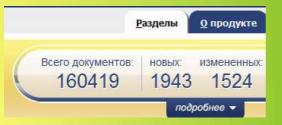
Памятка пользователям

Обратите внимание, что представленные кон-СУЛЬТАЦИИ БУДУТ ДОСТУПНЫ ДЛЯ ПОИСКА ПОСЛЕ ЕЖЕМЕСЯЧНОГО ОБНОВЛЕНИЯ.

СЕЙЧАС ВЫ СМОЖЕТЕ ИХ НАЙТИ, СЛЕДУЯ ИНСТРУКции:

ШАГ 1. ПЕРЕЙДИТЕ НА ГЛАВНУЮ СТРАНИЦУ СИСТЕМЫ «Помощник кадровика: Эксперт».

ШАГ 2. В ПРАВОМ ВЕРХНЕМ УГЛУ НАЖМИТЕ «ПОДРОБНЕЕ»:



ШАГ 3. В ПОЯВИВШЕМСЯ СПИСКЕ ВЫБЕРИТЕ ПУНКТ «Кадровое законодательство в вопросах и отве-TAX».

Должен ли работник возмещать расходы работодателя на повышение его квалификации

Вопрос. Сотрудник проходил курсы повышения квалификации в 2010 году (1,6 мес.), курсы являлись добровольно-принудительными.

В январе 2013 сотрудник взял отпуск в полном объеме, в декабре этого года он хочет перевестись в медучреждение другого города, а отдел кадров утвержда- РФ в стаж работы, дающий право на ежегодный основет, что обязан удержать с него плату за курсы повышения квалификации и отпускные.

Как должно быть по трудовому законодательству?

Ответ. В соответствии со ст. 196 Трудового кодекса РФ (как в редакции, которая действовала в 2010 году, так и в редакции, которая действует на сегодняшний день) в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ, по трудовому договору.

Из вашего письма можно сделать вывод, что те курходил в 2010 году, являлись необходимыми и обяза- превышающее 14 календарных дней. тельными для прохождения работником, т. к. без их довую функцию, т. е. не смог бы выполнять трудовые 14 Трудового кодекса РФ). обязанности по должности. В этом случае повышение (должно было быть оплачено), за счет средств работо- для отпуска отодвигается на число дней, исключенных

дателя.

Поскольку в данном случае имело место не профессиональное обучение работника или его переобучение, а обязательное повышение квалификации работника, которое оплачивается за счет работодателя, возмещать расходы, понесенные работодателем, работник при увольнении не обязан.

Итак, если в описываемой вами ситуации работник в 2010 году проходил обязательные курсы повышения квалификации, которые являются условием выполнения им определенных видов деятельности по трудовому договору, то возмещать расходы, понесенные работодателем на обучение работника, работник при увольнении не обязан. В этом случае удерживать суммы, потраченные на обучение работника, работодатель не имеет права.

При увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, с него может быть произведено удержание за неотработанные дни отпуска (ст. 137 Трудового кодекса РФ).

Между тем удержания за неотработанные дни отпуска не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным п. 8 ч. 1 ст. 77 или п. 1, 2 или 4 ч. 1 ст. 81, п. 1, 2, 5-7 ст. 83 Трудового кодекса РФ (ст. 137 Трудового кодекса РФ).

Итак, если работник увольняется по основаниям, перечисленным в ст. 137 Трудового кодекса РФ, то удерживать с него отпускные за неотработанные дни отпуска работодатель не имеет права.

Если работник увольняется по основанию, не указанному в ст. 137 Трудового кодекса РФ, то удержать с него отпускные за неотработанные дни отпуска работодатель право имеет.

Исчисление ежегодного отпуска сотруднику-инвалиду

Вопрос. Работающий инвалид был в отпуске без сохранения содержания 42 дня. Как исчислять период работы для предоставления очередного отпуска?

Ответ. В соответствии со ст. 121 Трудового кодекса ной оплачиваемый отпуск, включается время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

Другими словами, если работник в течение рабочего года брал отпуск без сохранения заработной платы, превышающий 14 календарных дней, либо несколько кратковременных отпусков без сохранения заработной работодатель обязан проводить повышение квалифи- платы, суммарная продолжительность которых в рабокации работников, если это является условием выпол- чем году превысила 14 календарных дней, то дата нения работниками определенных видов деятельности окончания соответствующего рабочего года, за который работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск, отодвинется на соответствующее колисы повышения квалификации, которые сотрудник про- чество дней отпуска без сохранения заработной платы

Рабочий год сотрудника начинается с момента прохождения сотрудник не мог бы осуществлять тру- приема его на работу и исчисляется 12 месяцами (ст.

Если какие-либо периоды времени не включаются в квалификации обеспечивается, т. е. оплачивается стаж работы для отпуска, то окончание рабочего года 14.06.2012 № 854-6-1).

Пример. Сотрудник (инвалид) принят на работу с 03.02.2012. По занимаемой должности сотруднику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

За период работы (за рабочий год) с 03.02.2012 по 02.02.2013 сотрудник полностью использовал ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Следующий период, за который сотрудник будет иметь право на 28 календарных дней ежегодного основного оплачиваемого отпуска, будет с 03.02.2013 по 02.02.2014.

Между тем сотрудник в период с 03.02.2013 по 02.02.2014 брал отпуск без сохранения заработной платы на 42 календарных дня.

Т. к. в течение рабочего года только 14 календарных дней отпуска без сохранения заработной платы включаются в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, окончание рабочего года, за который сотрудник имеет право на 28 календарных дней ежегодного основного оплачиваемого отпуска, отодвинется на 28 календарных дней (42 календарных дня - 14 календарных дней).

Следовательно, за период работы (за рабочий год) тельностью 28 календарных дней (окончание рабочего которых производится выплата. года отодвинулось на 28 календарных дней).

отпуск продолжительностью 28 календарных дней, ния за добросовестное исполнение трудовых обязанэтот период отпуск без сохранения заработной платы рактера снижаются или не выплачиваются полностью сотрудника не превысит 14 календарных дней).

Право применения дисциплинарных взысканий

Вопрос. В соответствии со ст. 74 Трудового кодекса РФ работодатель может по собственной инициативе изменить условия оплаты труда, в т. ч. размеры стимуза два месяца. Это касается изменения организационных и технологических условий труда.

Каким образом работодатель может по собственной инициативе снизить размеры стимулирующих надбавок либо отменить их полностью по причине нарушения работником трудовой дисциплины либо некачестобязанностей?

Ответ. За совершение дисциплинарного проступка, т. е. неисполнение или ненадлежащее исполнение ра- -пр, Ространснадзора от 29.12.2006 № ВС-488фс и ботником по его вине возложенных на него трудовых др.). обязанностей, работодатель имеет право применить одно из следующих дисциплинарных (ст. 192 Трудового кодекса РФ):

- замечание:
- выговор:
- увольнение по соответствующим основаниям.

Обратите внимание, что лишение премии, надбавки, снижение размера стимулирующих надбавок либо отмена их полностью не являются видами дисциплинарного взыскания.

из стажа работы для отпуска (Письмо Роструда от проступка, т. е. неисполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей (за нарушения трудовой дисциплины работником либо некачественное исполнение работником своих должностных обязанностей), работодатель не имеет права лишить работника премии, надбавки, снизить размер стимулирующих надбавок либо отменить их полностью. За совершение дисциплинарного проступка, т. е. неисполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право сделать работнику или замечание, или выговор либо уволить по соответствующему основанию. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных трудовым законодательством (ст. 192 Трудового кодекса РФ).

Видами выплат стимулирующего характера могут быть (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 № 818 и др.):

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
 - выплаты за качество выполняемых работ;
 - выплаты по итогам работы;
 - иные выплаты.

При установлении выплат стимулирующего характера в локальном акте организации (например, в положении об оплате труда, коллективном договоре, ином с 03.02.2013 по 02.03.2014 сотрудник имеет право на документе организации) обязательно указываются усежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжи- ловия получения выплаты, показатели и критерии, при

Премия, стимулирующая надбавка – это денежная Следующий период, за который сотрудник будет сумма, выплачиваемая работнику в качестве стимулииметь право на ежегодный основной оплачиваемый рования к достижению высоких результатов, поощребудет с 03.03.2014 по 02.03.2015 (при условии, что за ностей и т. д. Премии, надбавки стимулирующего хатолько в случае невыполнения условий премирования, невыполнения условий получения выплаты, невыполнения показателей и несоблюдения критериев, по которым производится выплата.

Итак, премии, надбавки стимулирующего характера снижаются или не выплачиваются только в случае нелирующих надбавок, предупредив об этом работника выполнения условий премирования, невыполнения условий получения выплаты, невыполнения показателей и несоблюдения критериев, по которым производится выплата.

В случае принятия решения о частичном или полном лишении работника премии, надбавки стимулирующего характера в приказе о премировании, о вывенного исполнения работником своих должностных плате надбавки указываются конкретные причины такого решения (приказы Роскартографии (Федерального агентства геодезии и картографии) от 26.02.2007 № 16

В каких случаях при вызове в суд за работником сохраняется средний заработок

Вопрос. В каких случаях работникам оплачивается присутствие в суде (как рабочий день)?

Ответ. Работодатель обязан освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными феде-Следовательно, за совершение дисциплинарного ральными законами эти обязанности должны испол-

няться в рабочее время (ст. 170 Трудового кодекса ждане могут призываться к РΦ).

Государственный орган или общественное объеди- ностей присяжных заседанение, которые привлекли работника к исполнению телей (ст. 10 Федерального государственных или общественных обязанностей, закона от 20.08.2004 № 113 выплачивают работнику за время исполнения этих -ФЗ «О присяжных заседаобязанностей компенсацию в размере, определенном телях федеральных судов Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами РФ либо решением соответствующего За время исполнения приобщественного объединения (ст. 170 Трудового кодек- сяжным заседателем обяса РФ).

Арбитражный процесс. Граждане могут вызываться в арбитражный суд в качестве свидетелей. За работающими гражданами, вызываемыми в арбитражный суд в качестве свидетелей, сохраняется средний заработок по месту их работы за время отсутствия в связи с явкой их в суд (ст. 107 Арбитражного процессуального кодекса РФ).

вызываться в суд в качестве потерпевших и их закон- общей юрисдикции в РФ»). ных представителей. Работающим гражданам, вызыпредставителей, выплачивается денежная компенсация исходя из фактических затрат времени на исполнение обязанностей потерпевших и их законных представителей из расчета их среднего заработка (п. 32 Постановления Правительства РФ от 01.12.2012 № 1240).

телей, их законных представителей. Работающим гра- на от 30.05.2001 № 70-ФЗ «Об арбитражных заседатежданам, вызываемым в суд в качестве свидетелей, их лях арбитражных судов субъектов РФ»). законных представителей, выплачивается денежная компенсация исходя из фактических затрат времени на исполнение обязанностей свидетеля и их среднего заработка (п. 32 Постановления Правительства РФ от 01.12.2012 № 1240, ст. 95 Гражданского процессуального кодекса РФ).

Граждане могут вызываться в суд в качестве поня- ляет вышестоящая организация? тых. Работающим гражданам, вызываемым в суд в ция исходя из фактических затрат времени на исползаработка (п. 32 Постановления Правительства РФ от 01.12.2012 № 1240).

Уголовное судопроизводство. Работающим и имеющим постоянную заработную плату потерпевшему, свидетелю, их законным представителям, понятым за время, затраченное ими в связи с вызовом в орган чества дознания, к следователю, прокурору или в суд (ст. 131 Уголовно-процессуального кодекса РФ).

Временно отстраненный от должности подозреваепособие (ст. 114, 131 Уголовно-процессуального кодекса РФ).

<u>шениях.</u> Потерпевшему, его законным представитеустановленном Постановлением Правительства РФ от сударственном (муниципальном) учреждении опреде-04.03.2003 № 140, расходы, понесенные ими в связи с ляет вышестоящая организация. явкой в суд, орган, к должностному лицу, в производстве которых находится дело об административном правонарушении (ст. 25.14 КоАП РФ).

Участие граждан в осуществлении правосудия. Гра-

исполнению в суде обязанобщей юрисдикции в РФ»).



занностей по осуществлению правосудия соответствующий суд выплачивает ему компенсационное вознаграждение в размере одной второй должностного оклада судьи этого суда пропорционально числу дней участия присяжного заседателя в осуществлении правосудия, но не менее среднего заработка присяжного заседателя по месту его основной работы за такой период (ст. 11 Федерального закона от 20.08.2004 № 113 <u>Гражданское судопроизводство.</u> Граждане могут -ФЗ «О присяжных заседателях федеральных судов

За народным заседателем в период исполнения им ваемым в суд в качестве потерпевших и их законных своих обязанностей по осуществлению правосудия по основному месту работы сохраняется средний заработок (ст. 11 Федерального закона от 02.01.2000 № 37-ФЗ «О народных заседателях федеральных судов общей юрисдикции в РФ»).

За арбитражным заседателем в период осуществления им правосудия сохраняется средний заработок Граждане могут вызываться в суд в качестве свиде- по основному месту работы (ст. 7 Федерального зако-

Сроки перехода государственных (муниципальных) учреждений на эффективные контракты

Вопрос. Существуют ли конкретные сроки перехода на эффективный контракт? Или эти сроки опреде-

Ответ. В соответствии с Распоряжением Правикачестве понятых, выплачивается денежная компенса- тельства РФ от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы нение обязанностей понятых из расчета их среднего оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы» эффективный контракт - это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулируювозмещается недополученная ими заработная плата щих выплат в зависимости от результатов труда и каоказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки. Согласно Распоряжению Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р работа по переходу на эффективмый или обвиняемый имеет право на ежемесячное ный контракт проходит ежегодно, поэтапно вплоть до 2018 года.

Иными словами, до конца 2018 года все государст-Производство по делам об административных нару- венные (муниципальные) учреждения должны перейти на эффективные контракты. Конкретные сроки перехолям, свидетелю, понятому возмещаются в порядке, да на эффективный контракт в каждом конкретном го-

> Майорова Кристина Алексеевна, эксперт проекта «Помощник кадровика: Эксперт» Группы компаний «Браво Софт», г. Нижний Новгород

ЭФФЕКТ ДОВОЛЬНОГО СОТРУДНИКА

По мнению специалистов по кадрам, результативность компании, удовлетворенность клиентов, удер- щих стимулов действительным потребностям сотруджание кадров и удовлетворенность сотрудников тес- ников; но взаимосвязаны.

Высокая удовлетворенность работой помогает вацией персонала; компаниям добиваться успехов в любом бизнесе.

Исследование мотивации

Чтобы выстроить эффективную систему мотивации, необходимо проанализировать мотивы и установки людей, занятых в компании, оценить уровень их удовлетворенности своим трудом, степень приверженности компании и выполняемой работе.

Результаты такого исследования дают возможность:

- оценить качественный состав сотрудников;
- понять, насколько сотрудники доверяют руководству компании;
- определить готовность перспективных специалистов связать свое будущее именно с этой компанией;
- разработать мероприятия по удержанию наибодеятельности:
- нений сотрудники воспринимают позитивно, а какие издержек негативно:
- найти эффективные способы повышения лояльности:
- личных групп сотрудников.

удовлетворенности сотрудников работой в компании ход сотрудника соотносится с прибылью или валовым на регулярной основе один раз в год. Наиболее рас- доходом компании. Первое невозможно без второго, пространенные и эффективные методики – это дис- так же как и второе – без первого. куссионные фокус-группы с ключевыми категориями сотрудников и опросы сотрудников (в бумажной и от прибыли компании рекомендуется: электронной форме) посредством заочного анкетиропо репрезентативной выборке, что позволяет полу- труда, а какие должности являются типовыми и не чить максимально достоверную информацию о ситуации в компании.

Мотивация должна отвечать потребностям

По мнению специалистов, одним из важнейших размер дохода, социальные программы и т. п. условий стабильности и эффективности бизнеса является наличие в компании сбалансированной системы мотивации персонала. Являясь одним из наиболее финансово емких направлений менеджмента, эта система в первую очередь должна быть актуальной на разных категориях должностей. для компании с точки зрения решения главной задачи: насколько корпоративные программы мотивации менеджеров уровнем квалификации работников комотвечают потребностям сотрудников и побуждают их пании. к реализации стратегических бизнес-целей? Дать ответ на этот вопрос поможет исследование мотивационной системы.

- В результате мотивационный аудит дает возможность:
- оценить эффективность существующей системы управления мотивацией;
- проверить соответствие системы стимулирования целям организации;
- разработать системы стимулирования персонала под новые цели компании;

- провести диагностику соответствия существую-
- оптимизировать издержки на управление моти-
- оценить соотношение материальных и нематериальных стимулов.

Безразличие = неэффективность

Специалисты отмечают, что часто сотрудники работают неэффективно из-за банального безразличия к прибыли собственников.

Как показывают исследования, главной причиной низкой активности и продуктивности персонала часто является отсутствие заинтересованности большинства сотрудников в расширении и увеличении прибыльности предприятия. Зачастую проблема заключается в неоптимальной системе оплаты труда и неэффективной мотивации работников. Система начисления зарплаты за количество проведенного времени в целом не способствует увеличению активности сотрудлее ценных работников, повышению отдачи от их ников. Практика показывает, что компании, работающие по такой схеме, получают прибыль только за - понять, какие из происходящих в компании изме- счет небольшого фонда заработной платы, малых или значительных усилий менеджмента.

«Честный обмен» зарплаты на работу

Заинтересовать персонал в получении компанией разработать рекомендации по мотивации раз- прибыли можно простым способом – начать делиться ею с сотрудниками. Данная система оплаты труда Эксперты рекомендуют проводить исследование основана на принципе «честного обмена», когда до-

При введении зависимости заработка сотрудника

- 1. Определить, для каких категорий необходим вания, очного интервью. Опросы обычно проводятся индивидуальный подход при оценке уровня оплаты требуют индивидуального подхода.
 - 2. Провести анализ места компании по оплате труда на рынке и по отношению к конкурентам, сравнить
 - 3. Оценить внутреннюю среду: определить доли фонда оплаты труда и сопутствующих налогов в прибыли и обороте (доходе) компании.
 - 4. Проанализировать уровень текучести персонала
 - Оценить степень удовлетворенности топ-
 - 6. Выяснить ожидания и потребности работников компании.

Определив доход сотрудника на той или иной должности, можно приступать к моделированию системы оплаты труда. Основой такой модели является расчет оптимального фонда заработной платы, рентабельного для компании.

В итоге заработная плата каждого сотрудника привязывается к показателям его труда (конечного результата), выраженным количественными и качественными коэффициентами.



КУЛИНАРНАЯ СТРАНИЦА

Приход весны в этом году знаменует собой начало Великого поста. Но после долгой зимы даже в пост хочется разнообразить свое меню и угоститься чем-нибудь вкусным. Мы предлагаем вам лучшие рецепты к постному столу!

СУП ИЗ КРАСНОЙ ЧЕЧЕВИЦЫ С ТЫКВОЙ



Ингредиенты:

- лук 2 шт.;
- морковь 1 шт.;
- стебель сельдерея 1 шт.;
- очищенная тыква 250 г;
- сухая красная чечевица 200 г;
- томаты в собственном соку 400 г;
- овощной бульон 1 л;
- чеснок 3 зубчика;
- молотая сладкая паприка ½ ч. л.;
- тимьян 2-3 веточки свежего или ½ ч. л. сухого;
- соль по вкусу.

Как приготовить:

- 1. Лук, морковь и сельдерей нарезать мелкими кубиками. Чеснок мелко порубить, тыкву нарезать крупными кубиками.

 1. Просеять муку. Сме добавить толченые орехи. 2. В яблочный сок доба
- 2. В кастрюле с толстым дном разогреть 1 столо- лить в смесь. вую ложку растительного масла. Положить лук, морковь и сельдерей, жарить на среднем огне, помешивая, около 4 минут.

 3. Понемника, помешивая, около 4 минут.
- 3. Добавить тыкву и жарить, помешивая, еще 5 ми- 170–180 градусов. нут. 5. Абрикосовый
 - 4. Положить в кастрюлю чеснок, паприку и чечеви- печи и смазать им верх готового кекса.

- цу. Жарить, помешивая, 1 минуту.
- 5. Влить бульон, довести до кипения и варить на небольшом огне под крышкой 10 минут.
- 6. Добавить растертые томаты вместе с соком, посолить по вкусу. Варить до готовности чечевицы, еще 10–15 минут.
- 7. В готовый суп добавить мелко нарубленную зелень.

постный кекс



Ингредиенты:

- caxap 200 г;
- оливковое масло 220 г;
- грецкие орехи 150 г;
- яблочный сок 200 г;
- мука 1 стакан;
- абрикосовый джем 200 г;
- сода ½ ч. л.;
- щепотка соли.

Как приготовить:

- 1. Просеять муку. Смешать сахар, соль и масло, добавить толченые орехи.
- 2. В яблочный сок добавить соду, размешать и выпить в смесь
 - 3. Понемногу всыпать муку и перемешать.
- 4. Выложить тесто в смазанную растительным маслом форму. Выпекать 25–30 минут при температуре 170–180 градусов.
 - 5. Абрикосовый джем разогреть в микроволновой ечи и смазать им верх готового кекса.

НЕМНОГО ЮМОРА

В детстве я думал: «Вот исполнится мне 30 лет, у меня будет престижная работа, хорошая квартира, любимый человек...»

План выполнен на 25%: вчера мне исполнилось 30 лет...

Новый русский приходит домой и говорит жене:

- У меня две новости: плохая и хорошая. С какой начать?
 - Ну давай с плохой.
 - Я всё наше имущество в казино проиграл.
 - А хорошая новость какая?

– Да это мое казино оказалось.

**

- Почему вы ушли с предыдущего места работы?
- По причине усталости.
- Какой усталости?
- Не знаю, просто они сказали, что очень от меня устали.

- Тебе нравится твоя работа?
- Нравится.
- А какие планы после работы?
- После работы на пенсию уйду...



Уважаемые пользователи!

С помощью приложения к газете вы можете отслеживать появление новой информации в каждом разделе системы «Помощник кадровика: Эксперт».

ОСОБЕННОСТИ ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

- рактера, представляемых гражданами, претендующи- работниками, замещающими эти должности ми на замещение должностей в организациях, соз- Приказ Минприроды России (Министерства природданных для выполнения задач, поставленных перед ных ресурсов и экологии РФ) от 18.11.2013 № 528 Министерством транспорта РФ, и работниками, заме- • Об утверждении Положения о премировании, устащающими должности в этих организациях Приказ Минтранса РФ от 05.11.2013 № 337
- вора в федеральном государственном казенном учре- государственной статистики ждении «Дирекция по строительству и эксплуатации Приказ Росстата от 14.11.2013 № 445 объектов Росграницы», созданном для выполнения • О Комиссии Федерального агентства по печати и

ничений, запретов и обязанностей Приказ Росграницы от 24.12.2013 № 301-ОД

- О внесении изменений в Порядок определения и Приказ Роспечати от 19.11.2013 № 375 оценки результативности деятельности федеральных • Об утверждении Порядка представления сведений о данской службы в центральном аппарате Федерального казначейства, утвержденный Приказом Федерального казначейства от 23 марта 2010 года № 63 Приказ Казначейства РФ от 23.12.2013 № 302
- Об утверждении состава Комиссии по соблюдению требований к служебному поведению федеральных трального аппарата Федеральной службы по оборонгосударственных гражданских служащих центрально- ному заказу го аппарата, руководителей и заместителей руководи- Приказ Рособоронзаказа от 18.11.2013 № 178 телей территориальных органов Федеральной служ- • О размерах единовременного поощрения при награбы судебных приставов и урегулированию конфликта ждении федеральных государственных гражданских интересов

Приказ ФССП РФ от 27.09.2013 № 306

ля о фактах обращения в целях склонения работни- ции РФ ков организаций, созданных для выполнения задач, Приказ ФССП РФ от 29.11.2013 № 577 ний

Приказ Минсельхоза РФ от 04.12.2013 № 448

верки в отношении лиц, замещающих должности или претендующих на замещение должностей, включен- Приказ Росстандарта от 10.12.2013 № 1459 ных в перечень должностей в организациях, создан- • О направлении Рекомендаций о порядке отбора, нистерством регионального развития РФ, при назна- ников чении на которые граждане и при замещении которых оздоровительных учреждениях ФТС России работники обязаны представлять сведения о своих Письмо ФТС РФ от 18.10.2013 № 01-11/46850 доходах, об имуществе и обязательствах имущест- • О дате, месте и времени проведения второго этапа тера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних нансов РФ детей

Приказ Минрегиона РФ от 07.11.2013 № 494

• Об утверждении Порядка представления сведений о федерального агентства связи доходах, расходах, об имуществе и обязательствах Приказ Россвязи от 25.10.2013 № 257 имущественного характера гражданами, претендую-

• Об утверждении Положения об осуществлении про- щими на замещение должностей в организациях, созверки достоверности и полноты сведений о доходах, данных для выполнения задач, поставленных перед об имуществе и обязательствах имущественного ха- Министерством природных ресурсов и экологии РФ, и

новлении надбавки к должностному окладу за особые условия гражданской службы, оказании материальной • О распространении на работников, замещающих помощи и иных выплат федеральным государственотдельные должности на основании трудового дого- ным гражданским служащим Федеральной службы

задач, поставленных перед Федеральным агентством массовым коммуникациям по соблюдению требовапо обустройству государственной границы РФ, огра- ний к служебному поведению федеральных государственных гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов

государственных гражданских служащих, замещаю- расходах сотрудниками органов внутренних дел РФ, щих должности федеральной государственной граж- прикомандированными к ФМС России, и федеральными государственными гражданскими служащими ФМС России

Приказ ФМС РФ от 20.11.2013 № 515

• О примерных должностных регламентах федеральных государственных гражданских служащих цен-

служащих Федеральной службы судебных приставов ведомственными наградами Министерства юстиции • Об утверждении Порядка уведомления работодате- РФ и объявлении благодарности Министерства юсти-

- поставленных перед Министерством сельского хозяй- Об утверждении перечня должностей федеральной ства РФ, к совершению коррупционных правонаруше- государственной гражданской службы в Межрегиональных территориальных управлениях Федерального агентства по техническому регулированию и метро-• Об утверждении положения об осуществлении про- логии, по которым предусматривается ротация федеральных государственных гражданских служащих
- ных для выполнения задач, поставленных перед Ми- направления и пребывания должностных лиц и работтаможенных органов
- венного характера, а также сведения о доходах, об конкурса на замещение вакантных должностей госуимуществе и обязательствах имущественного харак- дарственной гражданской службы Министерства фи-

Приказ Минфина РФ от 13.01.2014 № 5

• Об утверждении структуры и штатного расписания

- замещаемых на основании трудового договора в Фе- ми, претендующими на замещение должностей, радеральном бюджетном учреждении «Информацион- ботниками, замещающими должности в организацино-технический центр ФСТ России», при назначении ях, созданных для выполнения задач, поставленных на которые и при замещении которых граждане обя- перед Министерством регионального развития РФ, заны представлять сведения о доходах, об имущест- сведений о доходах, расходах, об имуществе и обяве и обязательствах имущественного характера, зательствах имущественного характера, а также свеа также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги тельствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей, утвержденный Приказом ФСТ России от 17.04.2013 № 221-к Приказ ФСТ РФ от 23.12.2013 № 654-к
- государственных гражданских служащих Приказ ФНС РФ от 20.01.2014 № ММВ-7-4/14@
- щими на замещение должностей федеральной госу- Приказ Росфинмониторинга от 21.11.2013 № 326 дарственной гражданской службы в Федеральном • О представлении федеральными государственныагентстве по делам Содружества Независимых Государств, соотечественников, проживающих за рубежом, и по международному гуманитарному сотрудничеству, и федеральными государственными гражданскими служащими, замещающими должности федеральной государственной гражданской службы в Фе- • Об утверждении типовой формы согласия на обрасотрудничеству сведений о своих доходах, об имущетакже сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей

Приказ Россотрудничества от 12.08.2013 № 0147-пр

• Об утверждении порядка предоставления сведений имущественного характера гражданами, претендующими на замещение должностей в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Федеральной миграционной службой, и работниками, замещающими эти должности

Приказ ФМС РФ от 02.09.2013 № 370

- Об утверждении Служебного распорядка Федеральной службы по надзору в сфере здравоохранения Приказ Росздравнадзора от 08.10.2013 № 5609-Пр/13
- Министерства транспорта РФ по соблюдению требований к служебному поведению государственных граинтересов, утвержденное Приказом Министерства детей, и работниками, замещающими эти должности транспорта РФ от 31 августа 2010 года № 184 Приказ Минтранса РФ от 05.11.2013 № 336
- Об утверждении Порядка организации работы по ротации сотрудников органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, замещающих должности начальников территориальных органов ФСКН России, по которым предусмотрено присвоение специальных званий старшего началь- Приказ ФСБ РФ от 11.12.2013 № 747 ствующего состава Приказ ФСКН РФ от 14.11.2013 № 476

• О внесении дополнения в Перечень должностей, • Об утверждении порядка представления гражданадений о доходах, расходах, об имуществе и обяза-(супруга) и несовершеннолетних детей

Приказ Минрегиона РФ от 25.11.2013 № 514

- Об утверждении Порядка представления сведений • Об утверждении Перечня должностей федеральной о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах государственной гражданской службы в территори- имущественного характера гражданами, претендуюальных органах Федеральной налоговой службы, по щими на замещение должностей федеральной госукоторым предусматривается ротация федеральных дарственной гражданской службы в Федеральной службе по финансовому мониторингу, и федеральными государственными гражданскими служащими Фе-• О Порядке представления гражданами, претендую- деральной службы по финансовому мониторингу
 - ми гражданскими служащими Федерального агентства по государственным резервам и его территориальных органов сведений о расходах

Приказ Росрезерва (Федерального агентства по государственным резервам) от 18.12.2013 № 195

деральном агентстве по делам Содружества Незави- ботку персональных данных федеральных государстсимых Государств, соотечественников, проживающих венных гражданских служащих Федеральной службы за рубежом, и по международному гуманитарному государственной статистики, иных субъектов персональных данных, а также типовой формы разъяснестве и обязательствах имущественного характера, а ния субъекту персональных данных юридических последствий отказа предоставить свои персональные данные

Приказ Росстата от 08.08.2013 № 315

- Об утверждении Положения об осуществлении в системе Министерства РФ по делам гражданской о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий проверки достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Министерством РФ по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, при назначении на которые граждане и при замещении которых работники обязаны представлять сведения о своих • О внесении изменений в Положение о Комиссии доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного харакжданских служащих и урегулированию конфликта тера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних Приказ МЧС РФ от 21.11.2013 № 746
 - Об утверждении Перечня должностных лиц органов федеральной службы безопасности, уполномоченных составлять протоколы об административных правонарушениях, и о реализации отдельных положений Кодекса РФ об административных правонарушениях в органах федеральной службы безопасности
 - Об утверждении Перечня должностей в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных

доходах, об имуществе и обязательствах имущестимуществе и обязательствах имущественного харакдетей

Приказ ФНС РФ от 26.12.2013 № ММВ-7-4/638@

• Об утверждении Порядка представления гражданами, претендующими на замещение должностей, и работниками, замещающими должности в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Федеральной службой по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, све-(супруга) и несовершеннолетних детей

Приказ Роспотребнадзора от 09.12.2013 № 918

• Об утверждении кодекса этики и служебного поведения государственных гражданских служащих Министерства энергетики РФ

Приказ Минэнерго РФ от 25.03.2011 № 90

14 марта 2013 года № 109 «Об утверждении Порядка установления поощрительных выплат за особые досза оборотом наркотических средств и психотропных этих организациях веществ»

Приказ ФСКН РФ от 22.11.2013 № 492

Министерством регионального развития РФ или его территориальным органом и гражданином РФ с обястерстве регионального развития РФ или его территориальном органе

Приказ Минрегиона РФ от 11.12.2013 № 531

• Об утверждении Порядка выплаты ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия федеральной государственной гражданской службы федеральным государственным гражданским служащим центрального аппарата и федеральным государственным гражданским служащим, замещающим должности руководителей и заместителей руководителей территориальных органов Федеральной службы по надзору в сфере здравоохранения

Приказ Росздравнадзора от 23.12.2013 № 7527-Пр/13

• Об утверждении Перечня должностей федеральной государственной гражданской службы в Федеральной службе по финансовому мониторингу, при назначении Приказ ФОМС от 18.12.2013 № 255 на которые граждане и при замещении которых федеимуществе и обязательствах имущественного харакобязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей Приказ Росфинмониторинга от 23.12.2013 № 369

перед Федеральной налоговой службой, при назначе- • Об утверждении перечня должностей в организацинии на которые граждане и при замещении которых ях, созданных для выполнения задач, поставленных работники обязаны представлять сведения о своих перед Министерством образования и науки РФ, при назначении на которые граждане обязаны представвенного характера, а также сведения о доходах, об лять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также светера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних дения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей и при замещении которых работники обязаны представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, порядка представления гражданами, претендений о своих доходах, расходах, об имуществе и дующими на замещение отдельных должностей на обязательствах имущественного характера, а также основании трудового договора в организациях, созсведений о доходах, расходах, об имуществе и обяза- данных для выполнения задач, поставленных перед тельствах имущественного характера своих супруги Министерством образования и науки РФ, сведений о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера и лицами, замещающими указанные должности, сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также положения о проверке достоверности и полноты сведений, представляемых гражда-• О внесении изменений в Приказ ФСКН России от нами, претендующими на замещение должностей в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Министерством образования и наутижения в службе сотрудникам органов по контролю ки РФ, и работниками, замещающими должности в

Приказ Минобрнауки РФ от 13.09.2013 № 1070

• Об утверждении перечня должностей в организаци-• Об утверждении Методики проведения конкурсных ях, подведомственных Федеральному дорожному процедур на заключение договора на обучение между агентству, при назначении на которые граждане и при замещении которых работники обязаны представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязазательством последующего прохождения Федераль- тельствах имущественного характера, а также сведеной государственной гражданской службы в Мини- ния о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей

Приказ Росавтодора (Федерального дорожного агентства) от 24.10.2013 № 298

• О внесении изменений в перечень должностей Федерального фонда обязательного медицинского страхования, при назначении на которые граждане и при замещении которых работники обязаны представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей, утвержденный Приказом Федерального фонда обязательного медицинского страхования от 13 мая 2013 года № 106

• Об утверждении Порядка формирования и деятельральные государственные гражданские служащие ности комиссий по соблюдению требований к служебобязаны представлять сведения о своих доходах, об ному поведению федеральных государственных гражданских служащих территориальных органов Федетера, а также сведения о доходах, об имуществе и ральной службы государственной статистики и урегулированию конфликта интересов

Приказ Росстата от 13.12.2013 № 471

• О порядке уведомления представителя нанимателя Письмо Минздравсоцразвития РФ от (работодателя) о фактах обращения в целях склоне- № 7666-17 ния государственного служащего Следственного ко- • Об утверждении Инструкции о порядке присвоения шений

Приказ Следственного комитета РФ от 23.12.2013 Nº 83

• Об утверждении Порядка и сроков проведения аттественной Министерству культуры РФ

Приказ Минкультуры РФ от 09.12.2013 № 2040

- претендующих на замещение должностей, включенпотребителей и благополучия человека, при назначении на которые и при замещении которых граждане несовершеннолетних детей обязаны представлять сведения о своих доходах, об Приказ ФНС РФ от 26.12.2013 № MMB-7-4/639@ имуществе и обязательствах имущественного харак- • Об утверждении Порядка уведомления работодатеруги (супруга) и несовершеннолетних детей Приказ Роспотребнадзора от 09.12.2013 № 919
- Об учреждении Знака отличия «10 лет Федеральной ний службе по тарифам»

Приказ ФСТ РФ от 10.02.2014 № 57-к

- Об утверждении Инструкции о действиях должностных лиц таможенных органов, совершающих таможенные операции и проводящих таможенный контроль в отношении судов, используемых в целях торгового мореплавания, а также товаров и транспортных средств, перемещаемых через таможенную границу Таможенного союза этими судами Приказ ФТС РФ от 19.07.2013 № 1349
- О методических рекомендациях о порядке уведом- Приказ ГФС РФ от 23.01.2014 № 13 ления представителя нанимателя (работодателя) о • Об утверждении перечня должностей федеральной фактах обращения в целях склонения государствен- государственной гражданской службы в Федеральном ного или муниципального служащего к совершению агентстве связи, исполнение должностных обязаннокоррупционных правонарушений, включающих пере- стей по которым связано с использованием сведений, чень сведений, содержащихся в уведомлениях, во- составляющих государственную тайну, при назначепросы организации проверки этих сведений и порядка нии на которые конкурс может не проводиться регистрации уведомлений

20.09.2010

митета РФ к совершению коррупционных правонару- сотрудникам органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ квалификационных званий

Приказ ФСКН РФ от 12.12.2013 № 537

• Об утверждении Порядка представления сведений о стации кандидатов на должность руководителя и ру- доходах, расходах, об имуществе и обязательствах ководителя образовательной организации, подведом- имущественного характера гражданами, претендующими на назначение на должности, и работниками, замещающими должности, включенные в Перечень • Об утверждении Положения об осуществлении про- должностей в организациях, созданных для выполневерки в отношении лиц, замещающих должности и ния задач, поставленных перед Федеральной налоговой службой, при назначении на которые граждане и ных в Перечень должностей, замещаемых на основа- при замещении которых работники обязаны представнии трудового договора в организациях, созданных лять сведения о своих доходах, об имуществе и обядля выполнения задач, поставленных перед Феде- зательствах имущественного характера, а также сверальной службой по надзору в сфере защиты прав дения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и

тера, а также сведения о доходах, об имуществе и ля о фактах обращения в целях склонения работниобязательствах имущественного характера своих суп- ков организаций, созданных для выполнения задач, поставленных перед Федеральной миграционной службой, к совершению коррупционных правонаруше-

Приказ ФМС РФ от 16.01.2014 № 11

• О перечне должностей федеральной государственной службы в ГФС России, при назначении на которые граждане и при замещении которых федеральные государственные служащие обязаны представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей

Приказ Россвязи от 28.01.2014 № 5

ОСОБЕННОСТИ ТРУДА СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

- Об утверждении Инструкции по организации работы О Порядке обеспечения вещевым имуществом во нарядов полиции линейных управлений (отделов) внутренних войсках МВД России МВД России на железнодорожном, водном и воздуш- Приказ МВД РФ от 31.10.2013 № 878 ном транспорте и работников локомотивных и поезд- • Об особенностях применения в отношении сотрудных бригад по обеспечению правопорядка в поездах ников органов внутренних дел РФ, прикомандировандальнего следования и пригородного сообщения Приказ МВД РФ от 27.12.2013 № 1022/487 Приказ Минтранса РФ от 27.12.2013 № 1022/487

 - ных к ФМС России, Приказа МВД России от 18 июня 2012 года № 590 Приказ ФМС РФ от 22.11.2013 № 522

ОСОБЕННОСТИ ТРУДА РАБОТНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ И МИНЮСТА

бавка к должностному окладу за особые условия стей сотрудников уголовно-исполнительной системы,

• О внесении изменений в Перечень должностей со- службы, и размеров надбавки по этим должностям, трудников уголовно-исполнительной системы, при утвержденный Приказом ФСИН России от 28 марта замещении которых выплачивается ежемесячная над- 2013 года № 142 «Об утверждении перечня и должно-



надбавка к должностному окладу за особые условия Приказ ФСИН РФ от 30.12.2013 № 814

при замещении которых выплачивается ежемесячная службы, и размеров надбавки по этим должностям»

ОСОБЕННОСТИ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

• Отраслевое соглашение по учреждениям образова- лезнодорожного транспорта, на 2014-2016 годы ния, подведомственным Федеральному агентству же- Отраслевое соглашение от 06.11.2013

ОСОБЕННОСТИ ТРУДА РАБОТНИКОВ СТРОИТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

• Отраслевое соглашение по организациям Феде- 2014-2016 годы рального агентства специального строительства на Отраслевое соглашение от 19.11.2013

ОСОБЕННОСТИ ТРУДА РАБОТНИКОВ ТРАНСПОРТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Обращения министра труда и социальной защиты ме свидетельств авиационного персонала граждан-РФ:

- Работодателям организаций автомобильного и го- Приказ Минтранса РФ от 10.02.2014 № 32 родского наземного пассажирского транспорта от 14.02.2014 № 14-4/10/В-756
- Работодателям организаций транспорта

от 14.02.2014 № 14-4/10/В-752

- Работодателям организаций дорожного хозяйства от 14.02.2014 № 14-4/10/В-754
- Об утверждении Федеральных авиационных правил Распоряжение ОАО «РЖД» от 20.04.2012 № 804p «Требования, предъявляемые к оформлению и фор-

ской авиации»

ФАП № 100214

- Об утверждении положения по устройству и содержелезнодорожного жанию домов и комнат отдыха локомотивных бригад Распоряжение ОАО «РЖД» от 04.02.2013 № 259p
 - О повышении эффективности работы машинистовинструкторов локомотивных бригад и внедрении пилотных проектов по организации их работы

КАДРОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО В ВОПРОСАХ И ОТВЕТАХ

- В случае ликвидации организации увольняются все Консультация от 19.02.2014 № ПКЭ-3452 работники независимо от их желания Консультация от 13.02.2014 № ПКЭ-3442
- Виза директора на заявлении работника об увольне-

Консультация от 13.02.2014 № ПКЭ-3443

• Заполнение табеля учета рабочего времени, если Консультация от 19.02.2014 № ПКЭ-3454 ребенком

Консультация от 13.02.2014 № ПКЭ-3444

- Работник может отгулять два отпуска в 2014 году, если не использовал отпуска в 2013-м Консультация от 14.02.2014 № ПКЭ-3445
- Работника можно уволить по окончании срока тру- бенком дового договора, даже если он находится в отпуске по Консультация от 20.02.2014 № ПКЭ-3456 уходу за ребенком

Консультация от 17.02.2014 № ПКЭ-3446

- Работник может использовать неиспользованные Консультация от 20.02.2014 № ПКЭ-3457 дни отпуска за предыдущие годы в любое время Консультация от 17.02.2014 № ПКЭ-3447
- Расчет компенсации за неиспользованный отпуск Консультация от 21.02.2014 № ПКЭ-3458 при увольнении после выхода из отпуска по уходу за • В трудовую книжку необходимо вносить запись о ребенком

Консультация от 17.02.2014 № ПКЭ-3448

- Доплата должна производиться, даже если должности, по которой производится дополнительная рабо- работодатель может удержать с работника сумму при та, нет в штатном расписании Консультация от 18.02.2014 № ПКЭ-3449
- Сроки перехода государственных (муниципальных) учреждений на эффективные контракты Консультация от 18.02.2014 № ПКЭ-3450
- Внесение изменений в график работы при суммированном учете рабочего времени Консультация от 18.02.2014 № ПКЭ-3451
- ного дня

- В каких случаях при вызове в суд за работником сохраняется средний заработок
- Консультация от 19.02.2014 № ПКЭ-3453
- Прием работника на постоянную работу после окончания срочного трудового договора

сотрудница работает, находясь в отпуске по уходу за • В график отпусков включается дополнительный отпуск за ненормированную работу и за вредные усло-

Консультация от 20.02.2014 № ПКЭ-3455

• Можно ли не продлять срок трудового договора с сотрудницей, находящейся в отпуске по уходу за ре-

• Оформление перевода работника из одной организации в другую

• Сохраняются ли северная надбавка и коэффициент при командировке работника

- присвоении работнику категории по профессии Консультация от 21.02.2014 № ПКЭ-3459
- Расчет дней отпуска, взятого авансом, за которые увольнении

Консультация от 21.02.2014 № ПКЭ-3460

- Продление отпуска в связи с больничным, если дата выхода из отпуска приходится за праздничные дни Консультация от 21.02.2014 № ПКЭ-3461
- Выход на работу госслужащего в период больнично-

Консультация от 10.02.2014 № ПКЭ-3432

• Может ли отпуск начинаться с нерабочего празднич- • Увольнение работника, принятого на место временно отсутствующего

приложение

Консультация от 10.02.2014 № ПКЭ-3433

отпуском по уходу за ребенком женщина может уйти в том, что дата приказа о приеме на работу должна ежегодный отпуск

Консультация от 10.02.2014 № ПКЭ-3434

• Можно ли уволить женщину, если во время ее декретного отпуска произошла реорганизация в форме для ухода за детьми-инвалидами разделения

Консультация от 11.02.2014 № ПКЭ-3435

• Утрачивает ли силу дополнительное соглашение при подписании нового

Консультация от 11.02.2014 № ПКЭ-3436

- Должен ли работник возмещать расходы работодателя на повышение его квалификации Консультация от 11.02.2014 № ПКЭ-3437
- Расчет дней отпуска работнику, который долгое вре- Консультация от 07.02.2014 № ПКЭ-3427 мя находился в отпуске без сохранения заработной • Если работник увольняется переводом в другую орплаты

Консультация от 12.02.2014 № ПКЭ-3438

- Иностранный гражданин может перейти на работу к Дополнительный отпуск за работу с вредными услодругому работодателю в пределах территории, на виями труда которой действует разрешение на работу Консультация от 12.02.2014 № ПКЭ-3439
- отдыха из района Крайнего Севера Консультация от 12.02.2014 № ПКЭ-3440
- Учет рабочего времени совместителя с частичной загрузкой

Консультация от 12.02.2014 № ПКЭ-3441

- Оформление графика отпусков Консультация от 03.02.2014 № ПКЭ-3415
- Исчисление ежегодного отпуска сотрудникуинвалиду

Консультация от 03.02.2014 № ПКЭ-3416

- Контроль за исполнением приказов Консультация от 03.02.2014 № ПКЭ-3417
- Служебные поездки водителям легковых и грузовых Консультация от 30.01.2014 № ПКЭ-3408 автомобилей не оформляются командировкой Консультация от 04.02.2014 № ПКЭ-3418
- Оформление командировочного удостоверения и Консультация от 31.01.2014 № ПКЭ-3409 приказа на командировку Консультация от 04.02.2014 № ПКЭ-3419
- Отпуск учителю-инвалиду

Консультация от 04.02.2014 № ПКЭ-3420

• Сотрудник в командировке привлекается к работе вместителю согласно графику работы

Консультация от 05.02.2014 № ПКЭ-3421

- Дополнительный оплачиваемый отпуск Консультация от 05.02.2014 № ПКЭ-3422
- Выведение из штатного расписания вакантных, свободных должностей

Консультация от 05.02.2014 № ПКЭ-3423

- После отпуска по беременности и родам и перед Законодательство РФ не содержит требования о совпадать с датой начала работы Консультация от 07.02.2014 № ПКЭ-3431
 - Дополнительные выходные работающему родителю Консультация от 06.02.2014 № ПКЭ-3424
 - Примерный образец приказа об установлении перерывов в течение рабочего дня

Консультация от 06.02.2014 № ПКЭ-3425

- Номенклатура дел (примерная форма) Консультация от 06.02.2014 № ПКЭ-3426
- Уведомление работника о предстоящих изменениях трудового договора

ганизацию

Консультация от 07.02.2014 № ПКЭ-3430

Консультация от 07.02.2014 № ПКЭ-3429

- Как внести изменения в должностные инструкции в • Оплата проезда дистанционного работника к месту связи с изменением трудовой функции работников Консультация от 30.01.2014 № ПКЭ-3404
 - Перевод работника на менее квалифицированную работу

Консультация от 30.01.2014 № ПКЭ-3405

- Запись в трудовую книжку генерального директора, который был избран на второй срок Консультация от 30.01.2014 № ПКЭ-3406
- Расчет численности сотрудников кадровой службы на предприятии

Консультация от 30.01.2014 № ПКЭ-3407

- Расчет дней отпуска сотруднику, работающему во вредных условиях на Крайнем Севере
- Отпуск по беременности и родам не может быть предоставлен на 110 дней

- Паспортные данные работника в дополнительном соглашении к трудовому договору Консультация от 31.01.2014 № ПКЭ-3410
- Дополнительный отпуск за вредные условия со-

Консультация от 31.01.2014 № ПКЭ-3412

- Прием на работу студента гражданина Казахстана Консультация от 31.01.2014 № ПКЭ-3413
- Можно ли заменить надбавку за разъездной характер работы дополнительными днями отпуска Консультация от 31.01.2014 № ПКЭ-3414

ОБРАЗЦЫ КАДРОВЫХ ДОКУМЕНТОВ

- по уходу за ребенком
- Журнал регистрации листков нетрудоспособности Должностная инструкция медицинской сестры по (больничных листков)
- Журнал регистрации договоров гражданскоправового характера
- Должностная инструкция заместителя начальника цедурного кабинета (лаборатории) диализа следственного изолятора
- Журнал учета работников, находящихся в отпуске Должностная инструкция начальника следственного изолятора
 - учету, хранению, выписыванию, использованию наркотических лекарственных средств
 - Должностная инструкция медицинской сестры про-
 - Должностная инструкция медицинской сестры поликлиники травматологического кабинета



- Должностная инструкция медицинской сестры поли- Должностная клиники хирургического кабинета
- Должностная инструкция оператора
- Должностная инструкция спасателя на пляже
- Должностная инструкция энергетика
- Должностная инструкция врача пластического хирурга
- Должностная инструкция сортировщика в производстве пищевой продукции
- Должностная инструкция специалиста по размещению заказов
- стры диализа
- Должностная инструкция медицинской сестры травматологического отделения
- Должностная инструкция начальника участка сантехнических работ
- Должностная инструкция операционной медицин- стов оркестра ской сестры диализа
- Должностная инструкция аппаратчика стерилизации лидов консервов 5-го разряда

- инструкция врача-анестезиологареаниматолога палаты реанимации и интенсивной терапии
- Должностная инструкция врача-хирурга общей практики стационара
- Должностная инструкция заведующего отделением амбулаторного диализа
- Должностная инструкция загрузчика-выгрузчика пищевой продукции
- Приказ об установлении перерывов в течение рабочего дня (примерная форма)
- Должностная инструкция старшей медицинской се- Журнал ознакомления работников с локальными нормативными актами
 - Положение о ведении личного дела работника
 - Приказ о переходе на сдельно-премиальную систему оплаты труда
 - Положение о порядке проведения аттестации арти-
 - Положение о квотировании рабочих мест для инва-