

БРАВО, Кадровик!

Август, 2012 г.

Уважаемые читатели!

Мы рады встрече с вами и хотим предложить вашему вниманию нужную и интересную информацию. В этом номере «Браво, Кадровик!» мы познакомим вас с самыми важными новостями кадрового законодательства и пояснениями по вопросам кадрового делопроизводства.

Кроме того, мы предложим вам полный перечень новых и измененных документов, которые вы найдете в системе «Помощник Кадровика».

В вашем обновлении сегодня:	В вашем сентябрьском обновлении:
<p>Законодательство по кадровым вопросам:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Даны разъяснения по вопросу продления отпуска в случае ухода за больным членом семьи – Даны разъяснения по вопросам оплаты отпуска, порядку изменения штатного расписания и включению в трудовой договор условий и доплате и надбавках – Вынесено определение по делу об аннулировании трудового договора с работником, в отношении которого ранее была произведена процедура увольнения – Даны разъяснения по предоставлению дополнительного отпуска сотрудникам уголовно-исполнительной системы, работающим в районах Крайнего Севера – Даны разъяснения по вопросу одновременного получения пенсии за выслугу лет и трудовой пенсии по старости – Даны разъяснения по прекращению трудовых отношений с педагогическими работниками по новым основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ – Даны разъяснения по вопросу продления отпуска в случае ухода за больным членом семьи – Верховный Суд РФ указал, что получатели трудовых пенсий из числа лиц, пенсионное обеспечение которых осуществляется независимо от возраста, имеют право на установление повышенного отношения заработков ранее достижения необходимого возраста – Верховный Суд РФ признал незаконным ограничения на занятие педагогической деятельностью, выходящие за пределы установленные законодательством <p>Читайте на страницах 2-6</p> <p>Важное в разделе «Кадровое законодательство в вопросах и ответах» Читайте на страницах 7-9</p> <p>Новинки разделов системы «Помощник Кадровика» Читайте на странице 10</p> <p>Раздел «Руководителю кадровой службы»</p> <ul style="list-style-type: none"> – Стресс на рабочем месте или корпоративная культура компании <p>Читайте на странице 11</p> <p>А также страничка для души:</p> <p>Рецепты: Маринованные овощи по-итальянски и Баклажаны, фаршированные лисичками</p> <p>Немного юмора Читайте на странице 12</p> <p>В приложении Вы узнаете о последних изменениях в разделах:</p> <ul style="list-style-type: none"> Особенности труда работников различных профилей — стр. 13-14 Кадровое законодательство в вопросах и ответах — стр. 14-16 Образцы кадровых документов — стр. 16 	<p>Будет добавлена полная и актуальная информация по механизмам защиты персональных данных работников:</p> <ul style="list-style-type: none"> - будет представлен порядок оформления согласия работника на обработку персональных данных; - будут рассмотрены случаи, когда получение согласия работника на обработку персональных данных не требуется
<p>Обратите внимание! В каждом обновлении Ваша система дополняется новыми материалами законодательства и судебной практики, законопроектами, консультациями, комментариями, статьями, должностными инструкциями.</p>	

Мы постоянно работаем над полнотой и актуальностью документов в системах «Помощник Кадровика», ведь именно это гарантирует вам качество и надежность информации!

Все необходимое для кадрового делопроизводства!

Помощник Кадровика: Эксперт
Помощник Кадровика: Эксперт для бюджетных организаций
Помощник Кадровика: Эксперт для строителей

ГК «СТАНДАРТ»
ООО «Сибирский ЦНТД «Стандарт»
ООО «Кодекс-Томь»
г. Кемерово: 8(3842) 67-31-51, 75-07-57,
г. Новокузнецк: 8(3843) 33-28-33

Законодательство по кадровым вопросам



Даны разъяснения по вопросу продления отпуска в случае ухода за больным членом семьи

В Письме Роструда от 01.06.2012 № N ПГ/4629-6-1 даны разъяснения по вопросу продления отпуска в случае ухода за больным членом семьи.

В соответствии со ст. 124 Трудового кодекса Российской Федерации ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника.

Отсюда следует, что обязанность продлевать отпуск на число календарных дней нетрудоспособности (в случае если временная нетрудоспособность наступила в период пребывания в ежегодном оплачиваемом отпуске) возникает у работодателя только в случае временной нетрудоспособности самого работника.

Таким образом, заболевание ребенка, другого члена семьи в соответствии со ст. 124 Трудового кодекса Российской Федерации не является автоматическим основанием для продления ежегодного оплачиваемого отпуска, несмотря на наличие выданного работнику листа нетрудоспособности.

В соответствии с абзацем 4 ч.1 ст.124 Кодекса ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Даны разъяснения по вопросам оплаты отпуска, порядку изменения штатного расписания и включению в трудовой договор условий и доплате и надбавках

В Письме Роструда от 22.03.2012 № 428-6-1 даны разъяснения по вопросу срока оплаты отпуска, согласно которым оплата отпуска должна производиться не позднее, чем за три календарных дня до его начала.

Формы и способы выполнения извещения каждого работника под роспись о времени начала отпуска работодатель определяет самостоятельно, это могут быть отдельные извещения работникам, ознакомительные листы и ведомости, заблаговременная подготовка проектов приказов (распоряжений) о предоставлении отпусков и ознакомление с ними работников не позднее чем за две недели до начала отпуска, другое.

Также в Письме даны разъяснения по вопросу порядка изменения штатного расписания и иных локальных нормативных актов организации.

Как правило, штатное расписание изменяется в случаях переименования структурных подразделений или должностей; изменения окладов, сокращения численности или штата работников.

Частоту и периодичность изменения локальных нормативных актов (в частности, штатного расписания) определяет работодатель.

По вопросу обязательности включения в трудовой договор условий о доплатах и надбавках, Роструд разъясняет следующее:

«Согласно статье 57 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Кодекс), к числу обязательных для включения в трудовой договор условий относятся, в частности, условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).

Конкретный размер тарифной ставки или должностного оклада указывается непосредственно в трудовом договоре. Что касается доплат, надбавок и поощрительных выплат, полагающихся работнику, то они могут быть прямо указаны в трудовом договоре либо в нем может быть сделана отсылка к соответствующему локальному нормативному акту или коллективному договору, предусматривающим основания и условия их выплаты. В последнем случае работник должен быть ознакомлен с содержанием локальных нормативных актов и коллективным договором под роспись».

Вынесено определение по делу об аннулировании трудового договора с работником, в отношении которого ранее была произведена процедура увольнения

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ 12.09.2008 вынесла определение N 19-В08-15 по делу об аннулировании трудового договора с работником, в отношении которого ранее была произведена процедура увольнения.

Отказывая в удовлетворении заявления об аннулировании трудового договора и признании недействительными записей в трудовой книжке, коллегия исходила из того, что договор, не перешедший из стадии соглашения о намерениях в стадию исполнения, не мог быть расторгнут работодателем в установленном трудовым законодательством порядке.

После того, как работодателем издан приказ об увольнении работника, трудовые отношения между сторонами трудового договора прекращаются, в связи с чем работодатель лишается права совершать юридически значимые действия, вытекающие из расторгнутого трудового договора, без согласия работника. Этот означает, что работодатель связан своим решением о расторжении трудового договора с работником и в одностороннем порядке не вправе восстанавливать трудовые отношения с работником путем отмены приказа об увольнении.

В данном случае работодатель уже реализовал свое право на увольнение работника. Право заявить в суде требование о признании этого увольнения незаконным в соответствии со ст. 391 ТК РФ имеет только работник, но не

Все необходимое для кадрового делопроизводства!

Помощник Кадровика: Эксперт
Помощник Кадровика: Эксперт для бюджетных организаций
Помощник Кадровика: Эксперт для строителей

ГК «СТАНДАРТ»
ООО «Сибирский ЦНТД «Стандарт»
ООО «Кодекс-Томь»
г. Кемерово: 8(3842) 67-31-51, 75-07-57,
г. Новокузнецк: 8(3843) 33-28-33

работодатель. В связи с этим после издания приказа об увольнении работника по п. 3 ст. 77 Трудового кодекса РФ сам работодатель в соответствии с ч. 4 ст. 61 ТК РФ аннулировать этот же трудовой договор был не вправе.

При рассмотрении дела с достоверностью установлено, что факт существования между сторонами трудовых отношений был признан работодателем в силу издания им впоследствии соответствующего приказа об увольнении работника. Существенное значение для правильного разрешения возникшего спора имеет и то обстоятельство, что после издания 3 декабря 2005 года приказа об увольнении работника с иском об аннулировании трудового договора работодатель обратился в суд только в мае 2007 года, после того, работник в судебном порядке потребовал выплаты ему заработной платы.

Таким образом, положения статьи 61 Трудового кодекса РФ, предусматривающие возможность аннулирования заключенного трудового договора в случае, если работник не приступил к исполнению своих обязанностей в установленный срок, неправомерно применены судом к сложившимся правоотношениям, поскольку трудовой договор, не перешедший из стадии соглашения о намерениях в стадию исполнения, не может быть расторгнут работодателем в порядке, установленном действовавшим на указанный момент трудовым законодательством.

Даны разъяснения по предоставлению дополнительного отпуска сотрудникам уголовно-исполнительной системы, работающим в районах Крайнего Севера

В Обзоре судебной практики Верховного Суда РФ за первый квартал 2012 года 20.06.2012 даны разъяснения по предоставлению дополнительного отпуска сотрудникам уголовно-исполнительной системы, работающим в районах Крайнего Севера.

Вопрос: Распространяются ли положения Закона Российской Федерации от 19.02.1993 года N 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», предусматривающие предоставление дополнительного отпуска, на сотрудников, проходящих службу в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации?

Ответ: Статьей 14 Закона Российской Федерации от 19.02.1993 года N 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» кроме установленных законодательством дополнительных отпусков, предоставляемых на общих основаниях, лицам, работающим в северных районах России, устанавливается также в качестве компенсации ежегодный дополнительный отпуск продолжительностью в районах Крайнего Севера - 24 календарных дня; в приравненных к ним местностях - 16 календарных дней; в остальных районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, - 8 календарных дней.

Гарантии и компенсации для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в организациях, финансируемых из федерального бюджета, устанавливаются федеральными законами, в организациях, финансируемых из бюджетов субъектов Российской Федерации, - законами субъектов

Российской Федерации, в организациях, финансируемых из местных бюджетов, - муниципальными правовыми актами, в организациях, не относящихся к бюджетной сфере, - работодателем, за исключением случаев, предусмотренных Законом.

Таким образом, названный Закон распространяется лишь на определенный круг лиц, непосредственно указанных в ст. 1 этого Закона. Сотрудники уголовно-исполнительной системы, проходящие службу в этих местностях, в Законе не указаны, в связи с чем на них действие ст. 14 Закона не распространяется.

Положением о прохождении службы в органах внутренних дел (ст. 51), устанавливающим правила прохождения службы в органах уголовно-исполнительной системы, урегулирован вопрос о предоставлении дополнительного отпуска в связи с работой в местностях с тяжелыми и неблагоприятными климатическими условиями, в связи с чем положения Закона Российской Федерации от 19.02.1993 года N 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» на указанных лиц не распространяются.

Даны разъяснения по вопросу одновременного получения пенсии за выслугу лет и трудовой пенсии по старости

В Обзоре судебной практики Верховного Суда РФ за первый квартал 2012 года 20.06.2012 даны разъяснения по вопросу одновременного получения пенсии за выслугу лет и трудовой пенсии по старости.

Вопрос:

Имеет ли право гражданин, не достигший возраста 60 лет, получающий пенсию за выслугу лет в соответствии с Законом Российской Федерации от 12.02.1993 года N 4468-1 «О пенсионном обеспечении лиц, проходивших военную службу, службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, и их семей» на получение трудовой пенсии по старости?

Ответ:

Согласно ч. 4 ст. 7 Закона РФ от 12.02.1993 года N 4468-1 «О пенсионном обеспечении лиц, проходивших военную службу, службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, и их семей» (далее - Закон N 4468-1) граждане, названные в ст. 1 Закона N 4468-1, имеют право на получение пенсии за выслугу лет или пенсии по инвалидности, предусмотренных Законом N 4468-1, и трудовой пенсии по старости (за исключением фиксированного базового размера страховой части трудовой пенсии по старости), устанавливаемой в соответствии с Федеральным законом от 17 декабря 2001 г. N 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» при наличии условий для назначения трудовой пенсии по старости.

К условиям назначения трудовой пенсии по старости, исходя из положений ст. 7 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», относятся:

- достижение определенного возраста (60 лет - для мужчин, 55 лет - для женщин);
- наличие не менее пяти лет страхового стажа.

Все необходимое для кадрового делопроизводства!

Помощник Кадровика: Эксперт
Помощник Кадровика: Эксперт для бюджетных организаций
Помощник Кадровика: Эксперт для строителей

ГК «СТАНДАРТ»
ООО «Сибирский ЦНТД «Стандарт»
ООО «Кодекс-Томь»
г. Кемерово: 8(3842) 67-31-51, 75-07-57,
г. Новокузнецк: 8(3843) 33-28-33

Учитывая изложенное, гражданин, не достигший возраста 60 лет, получающий пенсию за выслугу лет в соответствии с Законом Российской Федерации от 12.02.1993 года N 4468-1 «О пенсионном обеспечении лиц, проходивших военную службу, службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, и их семей» не имеет права на получение трудовой пенсии по старости.

Даны разъяснения по прекращению трудовых отношений с педагогическими работниками по новым основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ

В Обзоре судебной практики Верховного Суда РФ за первый квартал 2012 года 20.06.2012 даны разъяснения по прекращению трудовых отношений с педагогическими работниками по новым основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

Вопрос: Подлежат ли прекращению трудовые отношения, возникшие до 7 января 2011 года с работником, осуществляющим педагогическую деятельность и имевшим судимость или подвергавшимся уголовному преследованию за преступления, указанные в ч. 2 ст. 331 Трудового кодекса РФ, после вступления в силу Федерального закона от 23 декабря 2010 года N 387-ФЗ? Если подлежат, то на основании какой нормы Трудового кодекса Российской Федерации?

Ответ: Федеральным законом от 23 декабря 2010 года N 387-ФЗ перечень лиц, которые не допускаются к педагогической деятельности, дополнен в ч. 2 ст. 331 Трудового кодекса РФ лицами:

- имеющими или имевшими судимость за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности;

- подвергавшимся или подвергавшимся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за те же преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности.

Таким образом, законодатель установил ограничение права на занятие педагогической деятельностью в отношении некоторых категорий граждан.

Данное ограничение обусловлено спецификой педагогической деятельности, содержание которой составляют обучение и воспитание граждан в соответствии с требованиями морали, общепризнанными ценностями уважения к закону и правам других лиц, направлено на защиту общественных интересов и прав обучающихся.

Между тем трудовые отношения носят длящийся характер, поэтому указанные ограничения действуют как в

отношении лиц, уже состоящих в трудовых отношениях, так и в отношении тех, кто претендует на занятие педагогической деятельностью.

С внесением в ст. 331 Трудового кодекса РФ изменений, предусматривающих ограничение на занятие педагогической деятельностью, законодателем введено и новое основание прекращения трудового договора.

Согласно новому п. 13 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ возникновение установленных данным Кодексом, иным федеральным законом и включающих возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности является основанием прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

На основании изложенного трудовые отношения, возникшие до 7 января 2011 года с работником, осуществляющим педагогическую деятельность и имевшим судимость или подвергавшимся уголовному преследованию за преступления, указанные в ч. 2 ст. 331 Трудового кодекса РФ, после вступления в силу Федерального закона от 23 декабря 2010 года N 387-ФЗ подлежат прекращению на основании п. 13 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ, то есть в связи с возникновением установленных данным Кодексом, иным федеральным законом ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности, которые исключают возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору.

Верховный Суд РФ указал, что получатели трудовых пенсий из числа лиц, пенсионное обеспечение которых осуществляется независимо от возраста, имеют право на установление повышенного отношения зарплаток ранее достижения необходимого возраста

Верховный Суд РФ в определении от 14 июня 2012 года N АПЛ12-281 указал, что получатели трудовых пенсий из числа лиц, пенсионное обеспечение которых осуществляется независимо от возраста, имеют право на установление повышенного отношения зарплаток ранее достижения необходимого возраста.

Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 22.04.2003 N 22 по согласованию с Пенсионным фондом РФ утверждено разъяснение Министерства труда и социального развития РФ «О порядке применения п.2 ст. 30 Федерального закона «О трудовых пенсиях в РФ» в части определения повышенного отношения среднемесячного заработка застрахованного лица к среднемесячной заработной плате в РФ для лиц, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также за пределами этих районов и местностей» (далее - Разъяснение).

Пунктом 1 Разъяснения определено, что повышенное отношение среднемесячного заработка застрахованного лица к среднемесячной заработной плате в РФ в размерах не свыше 1,4; 1,7; 1,9, предусмотренное пунктом 2 статьи 30 Федерального закона от 17.12.2001 года N 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в РФ», применяется (независимо от вида пенсии): для лиц, проживающих по состоянию на 1 января 2002 года в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях; для лиц независимо от

Все необходимое для кадрового делопроизводства!

Помощник Кадровика: Эксперт
Помощник Кадровика: Эксперт для бюджетных организаций
Помощник Кадровика: Эксперт для строителей

ГК «СТАНДАРТ»
ООО «Сибирский ЦНТД «Стандарт»
ООО «Кодекс-Томь»
г. Кемерово: 8(3842) 67-31-51, 75-07-57,
г. Новокузнецк: 8(3843) 33-28-33

места их жительства - мужчин, достигших возраста 55 лет, и женщин, достигших возраста 50 лет, - если они по состоянию на 1 января 2002 года проработали не менее 15 календарных лет в районах Крайнего Севера либо не менее 20 календарных лет в приравненных к ним местностях и имеют на указанную дату страховой стаж соответственно не менее 25 и 20 лет.

Отказывая в удовлетворении требования о признании незаконным п. 1 Разъяснения, суд первой инстанции пришёл к правильному выводу о том, что Разъяснение издано компетентным правотворческим органом, а оспариваемый в части пункт Разъяснения соответствует действующему законодательству и не нарушает прав и законных интересов заявителя исходя из того, что при исчислении расчётного размера трудовой пенсии повышенное отношение среднемесячного заработка застрахованного лица к среднемесячной заработной плате обусловлено не только требованиями о необходимом стаже, но и наступлением определённого возраста. В качестве льготы пенсионерам, выезжающим на постоянное жительство за пределы Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, законодатель предусмотрел сохранение для них указанного отношения в повышенных размерах только при условии достижения возраста 50 и 55 лет соответственно для женщин и мужчин.

При исчислении расчётного размера трудовой пенсии повышенное отношение среднемесячного заработка застрахованного лица к среднемесячной заработной плате обусловлено не только требованиями о необходимом стаже, но и наступлением определённого возраста. В качестве льготы пенсионерам, выезжающим на постоянное жительство за пределы Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, законодатель предусмотрел сохранение для них указанного отношения в повышенных размерах только при условии достижения возраста 50 и 55 лет соответственно для женщин и мужчин.

В постановлении Пленума Верховного Суда РФ (пункт 13) разъяснено, что при проверке правильности оценки пенсионными органами пенсионных прав граждан по состоянию на 01.01.2002 путём их конвертации (преобразования) в расчётный пенсионный капитал необходимо руководствоваться правилами, изложенными в статье 30 Федерального закона от 17.12.2001 N 173-ФЗ, имея при этом в виду следующее:

в) отношение среднемесячного заработка застрахованного лица к среднемесячной заработной плате в Российской Федерации (ЗР/ЗП) учитывается в размере не свыше 1,2 для всех лиц, за исключением лиц, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и лиц, которые проработали не менее 15 календарных лет в районах Крайнего Севера либо не менее 20 календарных лет в приравненных к ним местностях (пункт 2 статьи 30 Федерального закона от 17.12.2001 N 173-ФЗ);

г) поскольку оценка пенсионных прав граждан на основании статьи 30 Федерального закона от 17.12.2001 N 173-ФЗ производится по состоянию на 1 января 2002 года, исходя из смысла пункта 2 статьи 30 Федерального закона от 17.12.2001 N 173-ФЗ, отношение заработков в повышенном размере (не свыше 1,4, 1,7, 1,9) может учитываться: мужчинам и женщинам, если они по состоянию на 01.01.2002 проработали не менее 15 календарных лет в районах Крайнего Севера либо не менее 20 календарных лет

в приравненных к ним местностях и имеют на указанную дату страховой стаж соответственно не менее 25 и 20 лет (независимо от даты достижения необходимого возраста выхода на пенсию).

Согласно приведённому пункту постановления Пленума Верховного Суда РФ, дата достижения необходимого возраста выхода на пенсию имеет правовое значение для применения повышенного отношения заработков, но она может отсутствовать на 01.01.2002 или быть более поздней, чем 01.01.2002.

В Обзоре судебной практики Верховного Суда РФ (п. 20) разъяснён вопрос о праве лиц, которым досрочная трудовая пенсия по старости назначалась со снижением возраста, дающего право на эту пенсию, с применением статьи 28.1 Федерального закона от 17.12.2001 N 173-ФЗ, на преобразование пенсионных прав в расчётный пенсионный капитал с применением стажа на соответствующих видах работ по пункту 3 статьи 30 названного Федерального закона, а не порядок применения отношения среднемесячного заработка к среднемесячной заработной плате в Российской Федерации (ЗР/ЗП) при определении расчётного размера трудовой пенсии для конвертации в расчётный пенсионный капитал.

Даны разъяснения по вопросу продления отпуска в случае ухода за больным членом семьи

Роструд в Письме от 01.06.2012 № ПГ/4629-6-1 дал разъяснения по вопросу продления отпуска в случае ухода за больным членом семьи.

В соответствии со ст. 124 Трудового кодекса РФ ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника.

Из приведенной выше нормы следует, что обязанность продлевать отпуск на число календарных дней нетрудоспособности (в случае если временная нетрудоспособность наступила в период пребывания в ежегодном оплачиваемом отпуске) возникает у работодателя только в случае временной нетрудоспособности самого работника.

Таким образом, заболевание ребенка, другого члена семьи в соответствии со ст. 124 Трудового кодекса РФ не является автоматическим основанием для продления ежегодного оплачиваемого отпуска, несмотря на наличие выданного работнику листка нетрудоспособности.

В соответствии с абз. 4 ч. 1 ст. 124 Кодекса ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Таким образом, такой случай как болезнь члена семьи, может быть предусмотрен в локальном нормативном акте, принятом работодателем в установленном порядке, в качестве основания для продления ежегодного оплачиваемого отпуска.

Верховный Суд РФ признал незаконным ограничения на занятие педагогической деятельностью, выходящие за пределы установленные законодательством

Верховный Суд РФ в определении от 19.06.2012 № АПЛ12-291 признал частично незаконным п. 16 Положения «Об организации работы по подготовке и

Все необходимое для кадрового делопроизводства!

Помощник Кадровика: Эксперт
Помощник Кадровика: Эксперт для бюджетных организаций
Помощник Кадровика: Эксперт для строителей

ГК «СТАНДАРТ»
ООО «Сибирский ЦНТД «Стандарт»
ООО «Кодекс-Томь»
г. Кемерово: 8(3842) 67-31-51, 75-07-57,
г. Новокузнецк: 8(3843) 33-28-33

аттестации специалистов организаций, поднадзорных федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору», предусматривающий ограничение на занятие педагогической деятельностью.

Пункт 16 названного Положения устанавливает дополнительные требования к замещению должности преподавателя, указывая на то, что профессиональное обучение рабочих проводится специалистами (преподавателями, мастерами производственного обучения), для которых работа в организации, осуществляющей профессиональное обучение рабочих, является основной. Преподаватели и мастера производственного обучения должны обладать знаниями по основам педагогики, иметь соответствующее образование и практический опыт работы, пройти аттестацию в соответствии с Положением об организации работы по подготовке и аттестации специалистов организаций, поднадзорных Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору, в соответствии со специализацией (преподаваемым предметом).

Признавая недействующим п. 16 Положения в части, предусматривающей, что профессиональное обучение рабочих проводится лишь исключительно специалистами (преподавателями, мастерами производственного обучения), для которых работа в организации, осуществляющей профессиональное обучение рабочих, является основной Суд исходил из того, что в силу ч. 2 ст. 57 Трудового кодекса РФ, если в соответствии с данным Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Согласно ч. 2, ч. 3, ч. 6 ст. 282 Трудового кодекса Российской Федерации, заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом; работа по совместительству может выполняться работником как по месту основной работы, так и у других работодателей; особенности регулирования

работы по совместительству для отдельных категорий работников (педагогических, медицинских и фармацевтических работников, работников культуры) помимо особенностей, установленных данным Кодексом и иными федеральными законами, могут устанавливаться в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В соответствии со ст. 282 Трудового кодекса РФ и постановлением Правительства РФ от 04.04.2003 N 197 Министерство труда и социального развития РФ по согласованию с Министерством образования РФ, Министерством здравоохранения РФ и Министерством культуры РФ в своём постановлении от 30.06.2003 N 41 установило особенности работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры, предоставив для указанной категории работников возможность осуществлять работу по совместительству по месту их основной работы или в других организациях, в том числе по аналогичной должности, специальности, профессии, и в случаях, когда установлена сокращённая продолжительность рабочего времени, и предусмотрев для них дополнительные правила, определив виды работ, не считающихся совместительством и не требующих заключения (оформления) трудового договора (подпункт «а» пункта 1, пункт 2).

Исходя из приведённых норм законодательства, положений Конституции РФ, закрепляющих свободу труда, в частности возможность гражданина свободно распоряжаться своими способностями к труду, оценив как буквальный смысл п. 16 Положения, так и смысл, придаваемый ему сложившейся правоприменительной практикой, суд сделал обоснованный вывод о том, что содержащееся в п. 16 Положения императивное требование о проведении профессионального обучения рабочих специалистами (преподавателями, мастерами производственного обучения), для которых работа в организации, осуществляющей профессиональное обучение, является основной, исключает возможность профессионального обучения рабочих специалистами, привлечёнными указанной организацией на ином законном основании, тем самым устанавливая запрет, не предусмотренный законом и влекущий нарушение конституционного права на труд и свободу труда.

Полный перечень новых и измененных документов раздела «Законодательство России» вы можете посмотреть на главной странице системы «Помощник кадровика: Эксперт» через сервис «Новые поступления».

Все необходимое для кадрового делопроизводства!

Помощник Кадровика: Эксперт
Помощник Кадровика: Эксперт для бюджетных организаций
Помощник Кадровика: Эксперт для строителей

ГК «СТАНДАРТ»
ООО «Сибирский ЦНТД «Стандарт»
ООО «Кодекс-Томь»
г. Кемерово: 8(3842) 67-31-51, 75-07-57,
г. Новокузнецк: 8(3843) 33-28-33

Кадровое законодательство в вопросах и ответах

Предлагаем вашему вниманию несколько новых консультаций, добавленных в систему в июле
«Помощник Кадровика: Эксперт»

Вопрос:

Сотрудник находится в отпуске с последующим увольнением (со 2 июля в отпуске, приказ об увольнении оформлен 14 августом), ссылаясь на переезд и смену места жительства, он просит выдать ему трудовую книжку. Как действовать работодателю в данной ситуации?

Ответ:

В соответствии со ст. 84.1 Трудового кодекса РФ, в день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно (в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения), работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку ее по почте (ст. 84.1 Трудового кодекса РФ).

Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

Итак, по общему правилу работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку в день прекращения трудового договора, в день увольнения.

Согласно ст. 127 Трудового кодекса РФ, по письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия).

При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

Между тем, все расчеты с работником производятся до ухода работника в отпуск, т.к. по его истечении стороны уже не будут связаны обязательствами.

Также следует поступить с трудовой книжкой и другими документами, связанными с работой, которые работодатель обязан предоставить работнику, - их нужно выдать работнику перед уходом в отпуск, т.е. в последний день работы (Письмо Роструда от 24.12.2007 N 5277-6-1, Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 25.01.2007 N 131-О-О).

В описываемой Вами ситуации сотрудник взял отпуск с последующим увольнением, следовательно, трудовая книжка работнику выдается до ухода работника в отпуск с последующим увольнением, в последний день работы сотрудника.

Если до ухода в отпуск Вы не выдали сотруднику трудовую книжку на руки, рекомендуем Вам в ближайшее время отправить работнику уведомление с просьбой явиться за трудовой книжкой.

Вопрос:

Как оформить уход сотрудника в армию, чтобы за ним сохранилось его рабочее место?

Ответ:

В соответствии с п. 1 части первой ст. 83 Трудового кодекса РФ трудовой договор прекращается в случае призыва работника на военную службу.

В соответствии со ст. 178 Трудового кодекса РФ при расторжении трудового договора в связи с призывом работника на военную службу работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

Также в соответствии со ст. 127 Трудового кодекса РФ при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

В соответствии со ст. 23 Федерального закона от 27.05.1998 N 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» гражданам, уволенным с военной службы, и членам их семей устанавливаются следующие дополнительные права на трудоустройство и социальное обеспечение:

– сохранение в течение трех месяцев после увольнения с военной службы за гражданами, работавшими до призыва (поступления) на военную службу в государственных организациях, права на поступление на работу в те же организации, а за проходившими военную службу по призыву - также права на должность не ниже занимаемой до призыва на военную службу.

Обратите внимание, что норма п. 5 ст. 23 Федерального закона от 27.05.1998 N 76-ФЗ распространяется только на государственные организации.

Норма п. 5 ст. 23 Федерального закона от 27.05.1998 N 76-ФЗ не распространяется на коммерческие организации.

Возможно, Вам также будет интересно Определение Конституционного Суда РФ от 04.07.2002 N 197-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина С.Р.Ивашевича на нарушение его конституционных прав пунктом 5 ст. 23 Федерального закона "О статусе военнослужащих"».

Алгоритм оформления увольнения сотрудника в случае призыва работника на военную службу (п. 1 части первой ст. 83 Трудового кодекса РФ) (содержится в системе «Помощник кадровика: Эксперт»):

1. Повестка военного комиссариата о явке на призывной пункт для отправки по месту прохождения военной службы.
2. Приказ о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (унифицированная форма N Т-8 утверждена Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 N 1).
3. Отметка в журнале учета приказов о приеме, увольнении, переводе.
4. Запись в трудовой книжке.
5. Отметка в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей в них.
6. Отметка в личной карточке (унифицированная форма N Т-2 утверждена Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 N 1).
7. Записка-расчет при увольнении (унифицированная форма N Т-61 утверждена Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 N 1).
8. Справка о сумме заработной платы, иных выплат и вознаграждений, на которую были начислены страховые взносы на обязательное социальное страхование на случай

Все необходимое для кадрового делопроизводства!

Помощник Кадровика: Эксперт
Помощник Кадровика: Эксперт для бюджетных организаций
Помощник Кадровика: Эксперт для строителей

ГК «СТАНДАРТ»
ООО «Сибирский ЦНТД «Стандарт»
ООО «Кодекс-Томь»
г. Кемерово: 8(3842) 67-31-51, 75-07-57,
г. Новокузнецк: 8(3843) 33-28-33

временной нетрудоспособности и в связи с материнством, за два календарных года, предшествующих году прекращения работы (службы, иной деятельности) или году обращения за справкой, и текущий календарный год.

Итак, при увольнении работника п. 1 части первой ст. 83 Трудового кодекса РФ ему (работнику) предоставляются только следующие гарантии:

– компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении;
– выплата выходного пособия при увольнении.

В государственных организациях также сохраняется право на поступление на работу в ту же организацию, а также право на должность не ниже занимаемой до призыва на военную службу.

Между тем, в соответствии со ст. 8 Трудового кодекса РФ работодатели, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, имеют право принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, при этом нормы локальных нормативных актов, не должны ухудшать положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В описываемой Вами ситуации оформить увольнение сотрудника в случае призыва работника на военную службу по п. 1 части первой ст. 83 Трудового кодекса РФ Вы должны в стандартном порядке изложенным выше.

Законодательство РФ предусматривает сохранение права на поступление на работу после увольнения с военной службы в те же государственные организации и только при условии, что в государственной организации есть вакантные места.

Иные организации не обязаны сохранять за работниками, которые увольняются по п. 1 части первой ст. 83 Трудового кодекса РФ место работы (должность).

Между тем в локальном акте Вы можете предусмотреть для работника увольняемого по п. 1 части первой ст. 83 Трудового кодекса РФ права на сохранения за ним места работы (должности).

Учитывая, что работодатель самостоятельно принимает решение о количестве вакантных должностей в организации, Вы можете в своей организации оставить вакантной должность, с которой увольняется сотрудник на весь период его службы в армии.

После окончания службы в армии, Вы можете вновь принять гражданина на работу, заключив с ним трудовой договор.

Также Вы можете после окончания службы в армии для гражданина ввести в штатное расписание Вашей организации должность, штатную единицу и принять его вновь на работу, заключив трудовой договор с ним.

Вопрос:

Сотрудница нашего предприятия является женой военнослужащего, каждый год в июле берет отпуск на основании справки мужа. Женщины с несовершеннолетними детьми тоже имеют право на отпуск в удобное для них время. У кого преимущество, если возникает спорный вопрос об отпуске, какими документами руководствоваться?

Ответ:

В соответствии со п. 11 ст. 11 Федерального закона от 27.05.1998 N 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» супругам

военнослужащих отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих.

В соответствии с Постановлением Совмина СССР от 22.01.1981 N 235 женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет, имеют право на получение ежегодного отпуска в летнее или другое удобное для них время.

Данные категории работников находятся в равных условиях, между ними нет преимущественных прав (в части предоставления отпуска).

Трудовое законодательство не предусматривает предоставление преимущественных прав в части права использования отпуска этих категорий сотрудников.

Иными словами, при совпадении дней отпуска этих категорий работников работодатель обязан выполнить просьбу обеих сотрудниц.

По нашему мнению решение данного вопроса в части предоставления преимущественного права на использование отпуска вышеуказанных категорий работников локальными актами организации будет противоречить нормам законодательства, а, следовательно, не будет подлежать применению (ст. 8 Трудового кодекса РФ).

Вопрос:

Если заключен срочный трудовой договор на 2 мес., то какие правила записи в трудовую книжку применяются? Обязательно ли вносить эти сведения?

Ответ:

В соответствии со ст. 58 Трудового кодекса РФ трудовые договоры делятся на два вида:

- бессрочный трудовой договор;
- срочный трудовой договор.

При этом срочный трудовой договор заключается на срок не более пяти лет (ст. 58 Трудового кодекса).

Трудовой договор, заключенный на 2 месяца - является срочным трудовым договором.

В соответствии со ст. 66 Трудового кодекса РФ работодатель (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

Иными словами независимо от вида заключенного трудового договора (бессрочный, срочный, срочный на 2 месяца) запись о приеме на работу вносится в трудовую книжку работника, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

Итак, в Вашем случае запись о приеме на работу вносится в трудовую книжку работника.

Трудовая книжка ведется в соответствии с:

– Трудовым кодексом РФ;
– Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 N 225 «О трудовых книжках»;
– Постановлением Минтруда России от 10.10.2003 N 69 «Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек».

Порядок заполнения сведений о работе в трудовую книжку следующий (п. 3.1. Постановления Минтруда России от 10.10.2003 N 69 «Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек»):

Все необходимое для кадрового делопроизводства!

Помощник Кадровика: Эксперт
Помощник Кадровика: Эксперт для бюджетных организаций
Помощник Кадровика: Эксперт для строителей

ГК «СТАНДАРТ»
ООО «Сибирский ЦНТД «Стандарт»
ООО «Кодекс-Томь»
г. Кемерово: 8(3842) 67-31-51, 75-07-57,
г. Новокузнецк: 8(3843) 33-28-33

- в графе 3 раздела «Сведения о работе» трудовой книжки в виде заголовка указывается полное наименование организации, а также сокращенное наименование организации (при его наличии);
- под этим заголовком в графе 1 ставится порядковый номер вносимой записи;
- в графе 2 указывается дата приема на работу;
- в графе 3 делается запись о принятии или назначении в структурное подразделение организации с указанием его конкретного наименования (если условие о работе в конкретном структурном подразделении включено в трудовой договор в качестве существенного), наименования должности (работы), специальности, профессии с указанием квалификации;
- в графу 4 заносятся дата и номер приказа (распоряжения) или иного решения работодателя, согласно которому работник принят на работу.

При этом в трудовой книжке не указываются сведения о том, что заключен срочный трудовой договор, не указывается срок заключенного трудового договора.

Возможно, Вам также будет интересно Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 06.04.2010 N 937-6-1.

В системе «Помощник кадровика: Эксперт» содержится справка «Оформление приема на работу работника, заключившего срочный трудовой договор», в которой содержится образец внесения записи в трудовую книжку о приеме на работу по срочному трудовому договору.

Вопрос:

На работу приняли сотрудника в качестве ночного сторожа, как классифицировать его рабочее время (как ночное или обычное)?

Ответ:

В соответствии со ст. 96 Трудового кодекса РФ ночное время - это время с 22 часов до 6 часов.

Для работников, принятых специально для работы в ночное время продолжительность работы (смены), в ночное время не сокращается на один час (ст. 96 Трудового кодекса РФ).

В соответствии со ст. 154 Трудового кодекса РФ Постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 N 554 каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Итак, рабочее время сторожа с 22 часов до 6 часов считается ночным.

Каждый час работы сторожа в ночное время с 22 часов до 6 часов оплачивается в повышенном размере, но не ниже 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

При этом нормальная продолжительность рабочего времени сторожа не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 Трудового кодекса РФ).

Для сторожа продолжительность работы (смены) в ночное время не сокращается на один час.

С уважением,

Майорова Кристина Алексеевна

Юрист,

Эксперт проекта "Помощник Кадровика: Эксперт",

ГК "Браво Софт", г. Н. Новгород

**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».**

Все необходимое для кадрового делопроизводства!

Помощник Кадровика: Эксперт
Помощник Кадровика: Эксперт для бюджетных организаций
Помощник Кадровика: Эксперт для строителей

ГК «СТАНДАРТ»
ООО «Сибирский ЦНТД «Стандарт»
ООО «Кодекс-Томь»
г. Кемерово: 8(3842) 67-31-51, 75-07-57,
г. Новокузнецк: 8(3843) 33-28-33

Новинки разделов

В раздел «Справочник кадровика» в главу-справку «Материальная ответственность» внесена информация по материальной ответственности руководителя организации

Руководитель организации имеет определенный правовой статус и несет повышенную юридическую ответственность по сравнению с рядовыми сотрудниками организации. Более того, руководитель, участвуя в качестве органа юридического лица в гражданском обороте, может причинить организации и работодателю более значительный ущерб, чем тот, который может быть причинен рядовым работником, поэтому и вопрос ответственности руководителя занимает особое место. Российское законодательство содержит немало норм, на основании которых руководитель организации может быть привлечен к материальной ответственности. Они рассредоточены в самых разных законодательных актах. В справке будет представлена таблица и даны разъяснения о мерах ответственности руководителя организации перед учредителями.

Обновление системы «Помощник кадровика»

В Базе «Алгоритм оформления трудовых отношений» появилась новая глава-справка «Освобождение от работы», в которой представлена пошаговая инструкция и приведены образцы оформления кадровых документов при освобождении работника от

работы по разным основаниям

Почти в каждой организации встречаются ситуации, когда работники по тем или иным причинам отсутствуют на своем рабочем месте, при этом для специалиста по кадрам именно причина является определяющим фактором при сохранении за работником его места работы и выплаты среднего заработка или в случае отсутствия причины - работник будет привлечен к дисциплинарной ответственности.

При этом работодатель по определенным причинам (сдача крови и ее компонентов, прохождение военных сборов, поиск подходящей по состоянию здоровья работы для беременной сотрудницы и так далее) обязан освободить такого работника от работы. Информацию о том, какими документами оформить освобождение работника от выполнения трудовой функции и как правильно внести соответствующие записи, появится в разделе «Алгоритм оформления трудовых отношений» в новой главе-справке «Освобождение от работы».

В раздел «Образцы кадровых документов» добавлено 14 новых должностных инструкций

В состав продукта «Помощник кадровика: Эксперт» входят БД 90, 6426, которые формируют раздел «Законодательство России». Нормативно-правовые акты обновляются ежедневно и затрагивают все правовые аспекты, в том числе трудовые правоотношения.

Все необходимое для кадрового делопроизводства!

Помощник Кадровика: Эксперт
Помощник Кадровика: Эксперт для бюджетных организаций
Помощник Кадровика: Эксперт для строителей

ГК «СТАНДАРТ»
ООО «Сибирский ЦНТД «Стандарт»
ООО «Кодекс-Томь»
г. Кемерово: 8(3842) 67-31-51, 75-07-57,
г. Новокузнецк: 8(3843) 33-28-33

Руководителю кадровой службы

Стресс на рабочем месте или корпоративная культура компании

Важным шагом на пути преодоления стресса, связанного со сменой места работы, является умение приспособиться к корпоративной культуре компании. Первое место работы либо смена работы - это, очевидно, самый стрессовый период в Вашей рабочей жизни. Вы наверняка думаете над тем, а сможете ли Вы «вписаться» в культуру компании. Для того чтобы сделать этот период менее напряженным, постарайтесь понаблюдать и проанализировать культуру на Вашем новом рабочем месте.

Что же понимается под названием «корпоративная культура» либо «культура компании»? Под данным понятием подразумевается свод определенных правил поведения и кодов (официальная политика компании, а также неофициальные правила, которые Вам придется узнать в процессе работы), которыми руководствуются все сотрудники в ходе работы.

Для того чтобы дать оценку культуре компании, Вам следует рассмотреть следующие аспекты:

Стиль общения

Каким образом передается информация (официально и в письменном виде, на регулярно проводимых внутрифирменных собраниях либо принято передавать все в устной форме)? Если Вы желаете поделиться своими идеями, Вы должны переслать их по электронной почте коллегам либо просто поделиться с ними в коридоре? Эффективное общение помогает преодолеть стресс на новом месте работы, именно поэтому Вам следует усвоить в первую очередь стиль общения в данной конкретной компании.

Иерархическая система

Вам следует познакомиться с системой иерархических отношений в компании, четко определить свое место в данной системе и познакомиться с теми, кому Вы будете подчиняться.

Работа в команде

Следует обратить внимание на то, свободно ли коллеги обмениваются информацией, проектами, либо Вам придется работать самостоятельно? Как происходит обмен идеями (в процессе собраний в свободной форме либо в ходе личной

беседы (один на один) с руководителем? Как воспринимают коллеги Ваши советы либо предложения по поводу их работы (обижаются ли они либо реагируют хорошо)?

Лидерство

Какова роль Вашего начальника? В какой форме он делает оценку работы сотрудников и выражает критику (в форме официальных отчетов либо в личном разговоре)? Если Вам данный вопрос не понятен, Вы вправе лично спросить об этом руководителя компании.

Внешний вид

Существует ли в компании определенный стиль в одежде? Отмечен ли данный стиль в политике компании? Если же в политике компании нет упоминаний на этот счет, в первое время рекомендуется обратить внимание на внешний вид коллег и подстроиться под него. Так Вы сможете избежать лишних стрессовых ситуаций и сплетен сослуживцев.

Ваше рабочее место

Обратите внимание на рабочие места сослуживцев, есть ли на них семейное фото, рисунки детей, комнатные растения? Иными словами, в каком виде рабочий стол сослуживцев? Перекусывают ли сотрудники прямо за рабочим столом либо это не принято? Можете ли Вы без предупреждения заходить в кабинет сослуживцев, чтобы поговорить?

Дружба на рабочем месте

Представляет ли компания «большую дружную семью» либо нет? Принято ли расспрашивать сослуживцев об их личной жизни, родственниках и т.д.? Устраивает ли компания корпоративные вечеринки, выезд на природу и другие совместные мероприятия? Каковы взаимоотношения с начальством?

После того как Вы оценили все указанные выше моменты, проанализируйте, на сколько они совпадают лично с Вами (Ваши установки, характером, образом жизни, стилем поведения и одежды), на сколько Вы можете подстроиться под компанию и исходя из этого и принимайте решение по работе.

*Елена Бык,
Деловой мир*

Разработчики системы с большим интересом ознакомились с Вашими замечаниями и предложениями, которые следует адресовать по e-mail: kadrovik@bravosoft.nnov.ru.

Справочные разделы «Алгоритм оформления трудовых отношений», «Справочник кадровика» и «Организация кадровой службы» всегда актуальны.

Они обновляются еженедельно в соответствии с изменениями трудового законодательства.

=====

Все вопросы по работе с системой «Помощник Кадровика» вы можете задать вашему эксперту по информационному сопровождению, который проведет как полное, так и частичное обучение.

Только для пользователей систем «Помощник Кадровика» доступны такие услуги, как:

✓ Бесплатная консультация по трудовому праву и кадровому делопроизводству с обязательными ссылками на действующее законодательство!

✓ Бесплатная разработка любой должностной инструкции, трудового договора и иного образца кадрового документа!

Дополнительные услуги для пользователей системы:

«Горячая линия» для всех пользователей систем семейства «Помощник Кадровика». Срок ответа до 3-х рабочих дней! Для того чтобы задать вопрос, вам нужно написать письмо на электронный адрес: kadrovik@bravosoft.nnov.ru или отправить запрос вашему эксперту по информационному обслуживанию.

Все необходимое для кадрового делопроизводства!

Помощник Кадровика: Эксперт
Помощник Кадровика: Эксперт для бюджетных организаций
Помощник Кадровика: Эксперт для строителей

ГК «СТАНДАРТ»
ООО «Сибирский ЦНТД «Стандарт»
ООО «Кодекс-Томь»
г. Кемерово: 8(3842) 67-31-51, 75-07-57,
г. Новокузнецк: 8(3843) 33-28-33

Страничка для души

Кулинарная страница

Дорогие друзья! Вот и подходит к концу лето, и в руках вы держите уже августовский номер газеты «Браво, Кадровик!». Это значит, что пора начинать собирать урожай! И искать самые вкусные рецепты для зимних заготовок!

Маринованные овощи по-итальянски



Ингредиенты:

- перец черный – 8 горошин;
- масло растительное – 300 мл;
- перец красный сладкий – 1 шт.;
- оливки – 100 г.;
- соль – 2 ст. л.;
- перец жёлтый сладкий – 1 шт.;
- маслины – 100 г.;

- сушеный орегано – 1 ч. л.;
- баклажан – 1 шт. небольшого размера;
- кабачок – 1 шт.;
- тимьян – 1 веточка;
- уксус винный белый – 200 мл.

Способ приготовления

Все овощи вымыть. Баклажан и кабачок нарезать кружками толщиной примерно 0,5 см. Перцы разрезать пополам, удалить сердцевину и нарезать продольными ломтиками. Поместить баклажан, кабачок и перцы в отдельные миски, присыпать солью и оставить на 1 ч.

Промыть овощи холодной водой. Вскипятить уксус с 200 мл воды. Положить баклажаны и готовить 3 мин. Шумовкой переложить на салфетки. Повторить ту же операцию с кабачком и перцами. Дать овощам обсохнуть в течение 30 мин.

Уложить овощи слоями в стерилизованную банку, перемежая их оливками и маслинами. Сверху положить веточку тимьяна.

Растительное масло с горошинами черного перца довести на небольшом огне до кипения. Добавить орегано, перемешать.

Залить горячим маслом овощи. Банку накрыть и дать остыть. Как только овощи остынут до комнатной температуры, герметично закрыть банку и поставить на хранение в прохладное место.

Баклажаны, фаршированные лисичками



Ингредиенты:

- помидор – 1 шт.;
- средние баклажаны – 2 шт.;
- чеснок – 2 зубчика;
- куриная печенка – 400 г.;
- лисички – 200 г.;
- луковица – 1 шт.;
- веточка базилика – 1 шт.;

- растительное масло – 4 ст. л.;
- веточки петрушки – 4 шт.

Способ приготовления

Разогреть духовку до 200°C. Противень смазать маслом. Баклажаны вымыть, разрезать вдоль пополам. Поместить на противень, сбрызнуть маслом и запекать 20 мин.

Печенку вымыть, порезать кусочками среднего размера. Лисички вымыть, обсушить. Небольшие грибы оставить, как есть, а крупные лисички разрезать на 2 или 4 части.

Лук и чеснок очистить, измельчить. Помидор ошпарить кипятком, снять кожицу, мякоть нарезать кубиками. Зелень вымыть, обсушить и мелко порезать.

Разогреть в сковороде 1 ст. л. масла, обжарить лук и чеснок.

Добавить печенку и лисички. Готовить все вместе на сильном огне, помешивая.

Уменьшить огонь, добавить помидоры. Перемешать и готовить. Снять с огня.

Баклажаны вынуть из духовки, дать остыть. Духовку не выключать. Осторожно, стараясь не повредить кожуру, ложкой вынуть мякоть, измельчить ее и добавить к фаршу.

Положить в фарш зелень, посолить и поперчить его, перемешать. Уложить подготовленный фарш в баклажаны и вернуть в духовку на 5 мин.

Немного юмора

За деньги любой дурак будет работать, а нам дураки не нужны!

- Здравствуйте! Я к директору.

- Он ушел.

- Что Вы мне рассказываете, я его только что в окне видел!

- Он Вас тоже.

- Сколько человек работает в вашей фирме?

- Ну, максимум половина.

Вопрос: «Что должен делать специалист за зарплату 1 500 рублей?»

Ответ: «Ничего, и даже немного вредить».

Встречаются два начальника:

- Ты своим зарплату выдаешь?

- Нет.

- И я нет. А они все равно на работу ходят?

- Ходят.

- И мои ходят. Может, вход платный сделаем?

Объявление: «Если Вы считаете, что достойны заработка от 500\$ в день, присылайте свои резюме по нашему адресу. А то нам как-то скучно».

Рай – это любое место на Земле, где нет будильников, понедельников и начальников.

- Как понять, что корпоративная вечеринка вчера удалась?

- Когда на следующее утро каждого входящего в офис сотрудника остальные встречают хохотом и аплодисментами.

Все необходимое для кадрового делопроизводства!

Помощник Кадровика: Эксперт
Помощник Кадровика: Эксперт для бюджетных организаций
Помощник Кадровика: Эксперт для строителей

ГК «СТАНДАРТ»
ООО «Сибирский ЦНТД «Стандарт»
ООО «Кодекс-Томь»
г. Кемерово: 8(3842) 67-31-51, 75-07-57,
г. Новокузнецк: 8(3843) 33-28-33

Приложение к августовскому номеру «Браво, Кадровик!»

За прошедший месяц в систему «Помощник Кадровика: Эксперт» были добавлены следующие новые документы:

«Особенности труда государственных служащих»

- Об утверждении примерных должностных должностей государственной гражданской службы, и регламентов федеральных государственных гражданскими служащими Судебного департамента...
Приказ Судебного департамента при Верховном Суде РФ от 21.06.2012 N 126
 - Об утверждении Положения о выплате денежной компенсации за наем (поднаем) жилых помещений судьям судов общей юрисдикции
Приказ Судебного департамента при Верховном Суде РФ от 07.06.2012 N 124
 - Об утверждении Положения о жилищной комиссии
Приказ Судебного департамента при Верховном Суде РФ от 07.06.2012 N 123
 - Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения федеральных государственных гражданских служащих Федерального космического агентства (не нуждается в госрегистрации)
Приказ Роскосмоса от 08.06.2012 N 124
 - О внесении изменений в квалификационные требования к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей федеральных государственных гражданских служащих центрального аппарата Федеральной службы по аккредитации...
Приказ Росаккредитации от 02.07.2012 N 2323
 - О совершенствовании оплаты труда федеральных государственных гражданских служащих Администрации Президента Российской Федерации
Указ Президента РФ от 02.08.2012 N 1100
 - О квалификационных требованиях к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей федеральными государственными гражданскими служащими центрального аппарата и территориальных органов Федеральной службы...
Приказ Росфиннадзора от 02.07.2012 N 264
- Об утверждении Порядка работы конкурсной комиссии по проведению конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы в Федеральном космическом агентстве и Методики проведения конкурса на замещение вакантной должности...
Приказ Роскосмоса от 18.05.2012 N 112
- Об утверждении Порядка работы конкурсной комиссии по проведению конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы в Федеральном космическом агентстве и Методики проведения конкурса на замещение вакантной должности...
Приказ Роскосмоса от 18.05.2012 N 112
- Об утверждении порядка уведомления представителя нанимателя о фактах обращения в целях склонения федерального государственного гражданского служащего центрального аппарата Федеральной службы по аккредитации к совершению...
Приказ Росаккредитации от 08.06.2012 N 2138
- Об утверждении Квалификационных требований к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей федеральными государственными гражданскими служащими Федеральной антимонопольной службы
Приказ ФАС России (Федеральной антимонопольной службы) от 03.07.2012 N 456
- Об утверждении Порядка осуществления проверки достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение

«Особенности труда сотрудников органов внутренних дел»

- Об утверждении Наставления о порядке исполнения обязанностей и реализации прав полиции в дежурной части территориального органа МВД России после доставления граждан
Приказ МВД России от 30.04.2012 N 389
- Об утверждении Инструкции о порядке осуществления выплат в целях возмещения вреда, причиненного в связи с выполнением служебных обязанностей, сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации или их близким родственникам
Приказ МВД России от 18.06.2012 N 590
- Об утверждении Порядка временного отстранения сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации от выполнения служебных обязанностей
Приказ МВД России от 25.06.2012 N 630
- Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации
Приказ МВД России от 03.07.2012 N 663
- Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации
Приказ МВД России от 03.07.2012 N 663

Все необходимое для кадрового делопроизводства!

Помощник Кадровика: Эксперт
Помощник Кадровика: Эксперт для бюджетных организаций
Помощник Кадровика: Эксперт для строителей

ГК «СТАНДАРТ»
ООО «Сибирский ЦНТД «Стандарт»
ООО «Кодекс-Томь»
г. Кемерово: 8(3842) 67-31-51, 75-07-57,
г. Новокузнецк: 8(3843) 33-28-33

- О внесении изменений в Порядок выплаты премий за добросовестное выполнение служебных обязанностей сотрудникам органов внутренних дел, утвержденный приказом МВД России от 19 декабря 2011 года N 1257
Приказ МВД России от 11.07.2012 N 684

«Особенности труда педагогических работников»

- Об отнесении должности "Педагог-библиотекарь" к четвертому квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников
Приказ Минобрнауки России от 26.06.2012 N 504
- Об утверждении статистического инструментария для организации федерального статистического наблюдения за численностью, условиями и оплатой труда работников, деятельностью в сфере образования
Приказ Росстата от 24.07.2012 N 407
- Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного образования детей
Письмо Центрального совета Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 15.02.2012 N 28

«Особенности труда работников уголовно-исполнительной системы и Минюста»

- О внесении изменений в Инструкцию по делопроизводству в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, утвержденную приказом ФСИН России от 10.08.2011 N 463 "Об утверждении инструкции по делопроизводству... (представлен на госрегистрацию)
Приказ ФСИН России от 07.03.2012 N 149
- Об утверждении положения о комиссии Федеральной службы исполнения наказаний по разрешению спорных вопросов пенсионного обеспечения уволенных сотрудников уголовно-исполнительной системы и членов их семей
Приказ ФСИН России от 14.02.2012 N 76

«Особенности труда работников транспортных организаций»

- Об утверждении Требований к здравпункту аэровокзала гражданской авиации
Приказ Минтранса России от 27.03.2012 N 81
- О внесении изменений в Порядок функционирования непрерывной системы профессиональной подготовки, включая вопросы освидетельствования, стажировки, порядка допуска к работе, периодичности повышения квалификации руководящего и диспетчерского персонала...
Приказ Минтранса России от 14.05.2012 N 144

«Особенности труда военнослужащих»

- Об утверждении Временной нормы снабжения имуществом вещевого службы отдельных категорий военнослужащих спасательных воинских формирований МЧС России
Приказ МЧС России от 19.06.2012 N 339

«Особенности труда работников физической культуры и спорта»

- О федеральном статистическом наблюдении по форме N 5-ФК (сводная)
Приказ Минспорттуризма России от 28.04.2012 N 415

«Кадровое законодательство в вопросах и ответах»

- Отпуск в выходные дни
Консультация от 26.06.2012 N ПКЭ-1757
- Порядок сокращения штата
Консультация от 26.06.2012 N ПКЭ-1758
- Пособие мужу по уходу за ребенком
Консультация от 27.06.2012 N ПКЭ-1759
- Регистрация уведомлений об окончании срочного договора
Консультация от 28.06.2012 N ПКЭ-1760
- Сокращение наименования должности
Консультация от 28.06.2012 N ПКЭ-1761
- Оформляем повышение квалификации работника
Консультация от 29.06.2012 N ПКЭ-1762
- Отпуск по срочному трудовому договору
Консультация от 27.06.2012 N ПКЭ-1763
- Зарплата совместителю ниже МРОТ
Консультация от 02.07.2012 N ПКЭ-1764
- Считаем медицинский стаж
Консультация от 02.07.2012 N ПКЭ-1765
- Полномочия отстраненного начальника
Консультация от 03.07.2012 N ПКЭ-1766
- Порядок предоставления дополнительного отпуска
Консультация от 03.07.2012 N ПКЭ-1767
- Изменение срока выдачи заработной платы
Консультация от 04.07.2012 N ПКЭ-1769
- Учебный отпуск при дистанционном обучении
Консультация от 04.07.2012 N ПКЭ-1770
- Оформляем должностную инструкцию
Консультация от 05.07.2012 N ПКЭ-1771
- Оформление увольнения работника
Консультация от 05.07.2012 N ПКЭ-1772
- Срочный трудовой договор становится бессрочным

Все необходимое для кадрового делопроизводства!

Помощник Кадровика: Эксперт
Помощник Кадровика: Эксперт для бюджетных организаций
Помощник Кадровика: Эксперт для строителей

ГК «СТАНДАРТ»
ООО «Сибирский ЦНТД «Стандарт»
ООО «Кодекс-Томь»
г. Кемерово: 8(3842) 67-31-51, 75-07-57,
г. Новокузнецк: 8(3843) 33-28-33

- Консультация от 05.07.2012 N ПКЭ-1773
- Отпуск за свой счет
- Консультация от 06.07.2012 N ПКЭ-1774
- Считаем ежегодный оплачиваемый отпуск
- Консультация от 06.07.2012 N ПКЭ-1775
- Оформляем отпуск по уходу за ребенком
- Консультация от 06.07.2012 N ПКЭ-1776
- Дисциплинарное взыскание в виде лишения премии
- Консультация от 09.07.2012 N ПКЭ-1777
- Договор с главой крестьянского (фермерского) хозяйства
- Консультация от 09.07.2012 N ПКЭ-1778
- Учебный отпуск совместителю
- Консультация от 09.07.2012 N ПКЭ-1779
- Работа в ночное время
- Консультация от 10.07.2012 N ПКЭ-1780
- Оформляем кадровые документы на директора
- Консультация от 10.07.2012 N ПКЭ-1781
- Право на занятие педагогической деятельностью
- Консультация от 10.07.2012 N ПКЭ-1782
- Дополнительный отпуск за работу в районах Крайнего Севера
- Консультация от 29.06.2012 N 01-16/10-5216
- Компенсация за неиспользованный отпуск
- Консультация от 29.06.2012 N 01-16/10-5217
- Отпуск и пособие по уходу за ребенком
- Консультация от 27.06.2012 N 12-14/04-12111
- Учебный отпуск и пособие по уходу за ребенком
- Консультация от 27.06.2012 N 12-14/04-12110
- Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день
- Консультация от 11.07.2012 N ПКЭ-1783
- Работник по профилю
- Консультация от 11.07.2012 N ПКЭ-1784
- Присоединение дополнительного отпуска к основному
- Консультация от 11.07.2012 N ПКЭ-1785
- Порядок увольнения за прогул
- Консультация от 12.07.2012 N ПКЭ-1786
- Расчет компенсации за неиспользованный отпуск
- Консультация от 12.07.2012 N ПКЭ-1787
- Отметка в табеле об отсутствии без подтверждения больничного
- Консультация от 12.07.2012 N ПКЭ-1788
- Оплата учебного отпуска совместителя
- Консультация от 12.07.2012 N ПКЭ-1789
- Обязанности по охране труда в должностных инструкциях
- Консультация от 13.07.2012 N ПКЭ-1790
- Должностная инструкция с обязанностями другой должности
- Консультация от 13.07.2012 N ПКЭ-1791
- Компенсация при увольнении работницы-жены военнослужащего
- Консультация от 13.07.2012 N ПКЭ-1792
- Оформление трудовой книжки если договор срочный
- Консультация от 16.07.2012 N ПКЭ-1793
- Дисциплинарное взыскание в виде лишения премии
- Консультация от 16.07.2012 N ПКЭ-1794
- Льготы для бывших военнослужащих
- Консультация от 16.07.2012 N ПКЭ-1795
- Работнику 14 лет
- Консультация от 17.07.2012 N ПКЭ-1796
- Оформление изменений паспортных данных в личной карточке
- Консультация от 17.07.2012 N ПКЭ-1797
- Отпуск для лица, работающего по срочному договору
- Консультация от 17.07.2012 N ПКЭ-1798
- Увольнение материально ответственного пенсионера
- Консультация от 18.07.2012 N ПКЭ-1799
- Сохранить за призывником рабочее место
- Консультация от 18.07.2012 N ПКЭ-1800
- Уведомление о приеме на работу несовершеннолетнего
- Консультация от 18.07.2012 N ПКЭ-1801
- Работнику выдали трудовую до увольнения
- Консультация от 19.07.2012 N ПКЭ-1802
- Лишить работника зарплаты
- Консультация от 19.07.2012 N ПКЭ-1803
- Расчет дней отпуска
- Консультация от 19.07.2012 N ПКЭ-1804
- Преимущества при предоставлении отпуска
- Консультация от 20.07.2012 N ПКЭ-1805
- Оформление полномочий исполняющего обязанности руководителя
- Консультация от 20.07.2012 N ПКЭ-1807
- Надбавки за работу в районах Крайнего Севера
- Консультация от 20.07.2012 N ПКЭ-1807
- Отпуск по истечении трех месяцев работы
- Консультация от 23.07.2012 N ПКЭ-1808
- Оформление пособия по уходу за ребенком
- Консультация от 23.07.2012 N ПКЭ-1809
- Установление порядка премирования
- Консультация от 23.07.2012 N ПКЭ-1810
- Оформление внутреннего совместителя
- Консультация от 24.07.2012 N ПКЭ-1811
- Оформление совмещения должностей
- Консультация от 24.07.2012 N ПКЭ-1812
- Уведомление о приеме на работу госслужащего
- Консультация от 24.07.2012 N ПКЭ-1813
- Декретный отпуск сотрудницы, работающей по срочному договору
- Консультация от 25.07.2012 N ПКЭ-1814
- Повышение тарифной ставки
- Консультация от 25.07.2012 N ПКЭ-1815
- Меняем штатное расписание
- Консультация от 26.07.2012 N ПКЭ-1816
- Выдача трудовой книжки до ухода в отпуск с последующим увольнением
- Консультация от 26.07.2012 N ПКЭ-1817
- Указываем подразделение в записи при приеме на работу
- Консультация от 26.07.2012 N ПКЭ-1818

Все необходимое для кадрового делопроизводства!

Помощник Кадровика: Эксперт
Помощник Кадровика: Эксперт для бюджетных организаций
Помощник Кадровика: Эксперт для строителей

ГК «СТАНДАРТ»
ООО «Сибирский ЦНТД «Стандарт»
ООО «Кодекс-Томь»
г. Кемерово: 8(3842) 67-31-51, 75-07-57,
г. Новокузнецк: 8(3843) 33-28-33

- Сокращение должности
Консультация от 27.07.2012 N ПКЭ-1819
- Дополнительный отпуск за вредные условия труда
Консультация от 27.07.2012 N ПКЭ-1820
- Переименование организации в личных карточках
Консультация от 27.07.2012 N ПКЭ-1821
- Исправление записей в трудовой книжке
Консультация от 30.07.2012 N ПКЭ-1822
- Запись о временном переводе
Консультация от 30.07.2012 N ПКЭ-1823

- Учебный отпуск студенту-магистру
Консультация от 30.07.2012 N ПКЭ-1824
- График работы без переработки
Консультация от 31.07.2012 N ПКЭ-1825
- Оформление внутреннего совместителя
Консультация от 24.07.2012 N ПКЭ-1811
- Оформление совмещения должностей
Консультация от 24.07.2012 N ПКЭ-1812
- Уведомление о приеме на работу госслужащего
Консультация от 24.07.2012 N ПКЭ-1813

«Образцы кадровых документов»

- Приказ (распоряжение) об освобождении работника от работы
- Приказ (распоряжение) об освобождении работника на время исполнения им государственных или общественных обязанностей
- Приказ об освобождении
- Уведомление о выходе на работу
- Должностная инструкция бухгалтера по питанию
- Должностная инструкция бухгалтера финансового учета
- Должностная инструкция администратора
- Должностная инструкция заведующего акушерским (гинекологическим) отделением
- Должностная инструкция заведующего отделением новорожденных
- Должностная инструкция медицинской сестры амбулаторно-поликлинического профиля
- Должностная инструкция слесаря газовой станции
- Должностная инструкция медицинской сестры рентгенолаборанта
- Должностная инструкция дежурного администратора
- Должностная инструкция заведующего структурным подразделением
- Должностная инструкция руководителя коллектива
- Должностная инструкция санитарки отделения томографии
- Должностная инструкция художественного руководителя структурного подразделения
- Должностная инструкция художественного руководителя театра

Все необходимое для кадрового делопроизводства!

Помощник Кадровика: Эксперт
Помощник Кадровика: Эксперт для бюджетных организаций
Помощник Кадровика: Эксперт для строителей

ГК «СТАНДАРТ»
ООО «Сибирский ЦНТД «Стандарт»
ООО «Кодекс-Томь»
г. Кемерово: 8(3842) 67-31-51, 75-07-57,
г. Новокузнецк: 8(3843) 33-28-33