



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

ДЕКАБРЬ 2013 № 12 (7)

ДОРОГИЕ ДРУЗЬЯ!

Разработчики системы «Помощник кадровика: Эксперт» поздравляют вас с наступающим Новым годом! Мы желаем вам успехов, процветания и плодотворной работы! Пусть праздничное настроение не покидает вас весь год, а все ваши планы и мечты воплощаются в жизнь!

А 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 разделе «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.

По-прежнему с вами рубрика «Кофе-брейк», в которой мы предлагаем вам рецепты для новогоднего стола, а также заряд хорошего настроения перед праздником!

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»



АНОНС НОМЕРА

НОВОСТНАЯ ЛЕНТА

РОСТРУД ДАЛ РАЗЪЯСНЕНИЕ О ВОЗМЕЩЕНИИ
РАБОТНИКОМ ЗАТРАТ, ПОНЕСЕННЫХ
РАБОТОДАТЕЛЕМ НА ЕГО ОБУЧЕНИЕ

НА СТР. 2

НОВИНКИ СИСТЕМЫ

СПРАВОЧНАЯ ИНФОРМАЦИЯ О ТРУДОВЫХ
ДОГОВОРАХ ПРЕДСТАВЛЕНА В СИСТЕМЕ
В ОБНОВЛЕННОМ ВИДЕ

НА СТР. 4

ГОСОРГАН ДАЕТ РАЗЪЯСНЕНИЯ...

О НЕВКЛЮЧЕНИИ В ЧИСЛО ДНЕЙ ОТПУСКА
НЕРАБОЧИХ ПРАЗДНИЧНЫХ ДНЕЙ,
УСТАНОВЛЕННЫХ В СУБЪЕКТЕ РФ

НА СТР. 5

ИДЕАЛЬНЫЙ

КАДРОВЫЙ ДОКУМЕНТ

ПРИКАЗ О ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ОТПУСКА РАБОТНИКУ
С УЧЕТОМ НЕРАБОЧЕГО ПРАЗДНИЧНОГО ДНЯ

НА СТР. 6

КАДРЫ В ВОПРОСАХ И ОТВЕТАХ

ПЕРЕВОД РАБОТНИКА, ПРИНЯТОГО ПО ДОГОВОРУ
ОБЩЕСТВЕННЫХ РАБОТ

НА СТР. 7

РУКОВОДИТЕЛЮ КАДРОВОЙ СЛУЖБЫ

ЦЕЛЕВАЯ ПОДГОТОВКА КАДРОВ

НА СТР. 10

КОФЕ-БРЕЙК

СВИНОЙ ОКОРОК, ЗАПЕЧЕННЫЙ В БЕКОНЕ,
С РОЗМАРИНОМ. ИМБИРНОЕ ПЕЧЕНЬЕ

НА СТР. 11

ПРИЛОЖЕНИЕ

ИЗМЕНЕНИЯ В РАЗДЕЛАХ СИСТЕМЫ
«ПОМОЩНИК КАДРОВИКА: ЭКСПЕРТ»

НА СТР. 12

ФСС РФ разъяснил, что дни, приходящиеся на отпуск по беременности и родам и отпуск по уходу за ребенком, не учитываются при расчете пособия по беременности и родам

В Письме ФСС РФ от 25.10.2013 № 15-03-09/12-2985П «О расчете пособия по беременности и родам» указывается, что календарные дни, приходящиеся на отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком, не учитываются при расчете пособия по беременности и родам.

В соответствии с ч. 3.1 ст. 14 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» сотрудница организации может предоставить работодателю заявление о своем желании заменить необходимые для исчисления пособия по беременности и родам годы предшествующими рабочими годами.

Такая замена исчисляемых лет возможна только в случае увеличения размера пособия по беременности и родам.

Обратите внимание, что в ч. 3.1 ст. 14 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ не указана форма (письменная, устная), в которой необходимо предоставлять заявление о замене исчисляемых лет.

Рекомендуем оформлять заявление в простой письменной форме во избежание конфликтных ситуаций между работодателем и сотрудницей организации.

Законодатель прямо не указывает на обязанность работодателя предоставлять сотруднице объяснение о возможности замены исчисляемых лет для определения среднего дневного заработка при исчислении пособия по беременности и родам.

В трудовом законодательстве РФ работодатель является наиболее компетентным участником трудовых отношений.

В связи с этим у него имеется косвенная обязанность по разъяснению работнице ее прав и возможности замены необходимых для расчета пособия по беременности и родам лет предшествующими рабочими годами.

Во избежание конфликтных ситуаций с сотрудницей организации рекомендуем работодателю разъяснять порядок расчета пособия, в т. ч. пояснять возможность замены 2 календарных лет, предшествующих году наступления отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, предшествующим годом (годами), в т. ч. за время работы у другого работодателя.

Роструд дал разъяснение о возмещении работником затрат, понесенных работодателем на его обучение

Федеральная служба по труду и занятости в Письме от 18.10.2013 № 852-6-1 «О возмещении затрат на обучение» дает разъяснение о возмещении работником затрат, понесенных работодателем на его обучение, в случае если работник увольняется до истечения срока, предусмотренного трудовым договором или соглашением об обучении, без уважительных причин.



В соответствии со ст. 249 Трудового кодекса РФ в случае увольнения без уважительных причин работник обязан возместить работодателю затраты на свое обучение.

Работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя.

Действующее трудовое законодательство не содержит исчерпывающего перечня уважительных причин досрочного расторжения трудового договора. Поэтому вопрос о том, является указанная работником причина уважительной или нет, решается в каждом отдельном случае с учетом конкретных обстоятельств.

В соглашении об обучении необходимо закрепить:

- уважительные причины для увольнения;
- порядок возмещения затрат, связанных с обучением работника.

В случае если такой порядок установлен не был, взыскание производится в порядке, предусмотренном ст. 248 Трудового кодекса РФ.

Внесены изменения в Порядок и условия назначения и выплаты государственных пособий гражданам, имеющим детей

Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 21.10.2013 № 547н в порядок, утвержденный Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 23.12.2009 № 1012н, внесены изменения.

С 17.11.2013 лицам, ограниченным в родительских правах, не назначаются и не выплачиваются:

- единовременное пособие при рождении ребенка;
- единовременное пособие при передаче ребенка на воспитание в семью;
- ежемесячное пособие по уходу за ребенком;
- ежемесячное пособие на ребенка военнослужащего, проходящего военную службу по призыву.

Между тем гражданам РФ (в т. ч. иностранным гражданам и лицам без гражданства), которые ограничены в родительских правах, назначаются и выплачиваются:

- пособие по беременности и родам;
- единовременное пособие женщине, вставшей на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности;
- единовременное пособие беременной жене во-



еннослужащего, проходящего военную службу по призыву.

С 17.11.2013 в случае отсутствия в решении суда об усыновлении информации о наличии инвалидности ребенка (детей) лица, усыновившие ребенка-инвалида, для назначения и выплаты единовременного пособия при передаче ребенка на воспитание в семью будут предоставлять следующие документы:

- заявление о назначении пособия;
- копию вступившего в законную силу решения суда об усыновлении либо выписку из решения органа опеки и попечительства об установлении над ребенком опеки (попечительства), в т. ч. по договору о приемной семье;
- справку, подтверждающую факт установления инвалидности.

С 17.11.2013 в случае отсутствия в решении суда об усыновлении информации о родстве между усыновленными детьми лица, усыновившие братьев и (или) сестер, для назначения и выплаты единовременного пособия при передаче ребенка на воспитание в семью будут предоставлять следующие документы:

- заявление о назначении пособия;
- копию вступившего в законную силу решения суда об усыновлении либо выписку из решения органа опеки и попечительства об установлении над ребенком опеки (попечительства), в т. ч. по договору о приемной семье;
- документы, подтверждающие родственные отношения детей.

С 17.11.2013 женщины, уволенные в период беременности, до оформления им отпуска по беременности и родам пособие по беременности и родам не получают. Им со дня рождения ребенка по день исполнения ребенку 1,5 лет в органах социальной защиты населения по месту жительства назначается пособие по уходу за ребенком.

В этом случае для назначения пособия по уходу за ребенком женщина предоставляет:

- заявление о назначении пособия;
- свидетельство о рождении ребенка, за которым осуществляется уход, и его копию;
- выписку из трудовой книжки о последнем месте

работы, заверенную в установленном порядке.

В Госдуму внесен проект закона, в соответствии с которым в страховой стаж будут включаться 4,5 года нахождения в отпуске по уходу за ребенком

В настоящее время в страховой стаж для расчета трудовой пенсии включаются периоды ухода одного из родителей за каждым ребенком до достижения им 1,5 лет, но не более 3 лет в общей сложности (пп. 3 п. 1 ст. 11 Федерального закона от 17.12.2001 № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»).

Например, в семье 4 детей, и один из родителей находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им 1,5 лет 4 раза (в общей сложности 6 лет).

Соответственно, на сегодняшний день в страховой стаж для расчета трудовой пенсии включается не весь период отпуска по уходу за ребенком, а в общей сложности только 3 года.

Оставшиеся 3 года отпуска по уходу за ребенком в страховой стаж для расчета трудовой пенсии не включаются.

На рассмотрении в Государственной Думе находится Проект федерального закона № 363990-6.

Согласно проекту предлагается включить в страховой стаж для расчета трудовой пенсии периоды нахождения одного из родителей в отпуске по уходу за ребенком до достижения им 1,5 лет, в общей сложности не более 4,5 лет (4 года 6 месяцев).

Соответственно, если увеличивается число лет отпуска по уходу за ребенком, входящих в страховой стаж для расчета трудовой пенсии, то потребуются и будет произведен перерасчет размера трудовой пенсии.

Такой перерасчет возможен на основании документов, имеющихся в распоряжении Пенсионного фонда РФ.

В случае если такие документы есть у Пенсионного фонда РФ, заявление для перерасчета размера трудовой пенсии от гражданина не потребуется. Перерасчет будет произведен Пенсионным фондом РФ самостоятельно.

В случае если в Пенсионном фонде РФ отсутствуют необходимые документы, перерасчет производится на основании заявления гражданина о перерасчете размера трудовой пенсии и представленных им соответствующих документов с указанной им даты.

Изменения начнут действовать 01.01.2014.

С 1 января 2014 года увеличится МРОТ

Федеральным законом от 02.12.2013 № 336-ФЗ внесены изменения в Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

Минимальный размер оплаты труда с 1 января 2014 года будет составлять 5 554 руб.

В 2013 году МРОТ составлял 5 205 руб.

В системе «Помощник кадровика: Эксперт» эту информацию вы сможете найти в баннере «Горячая информация» в справке «Минимальный размер оплаты труда».

В системе представлена новая справка «Увольнение работника в связи с истечением срока действия трудового договора»

Трудовой договор, заключенный на определенный срок, прекращается с истечением срока его действия.

У работодателя существует обязанность контролировать этот срок и заранее уведомлять работника о его истечении.

В противном случае трудовой договор автоматически становится бессрочным.

Помимо этого, существует ряд особенностей данного вида увольнения – например, прекращение срочного договора, заключенного на время выполнения определенной работы или исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Новая справка «Справочника кадровика» «Увольнение работника в связи с истечением срока действия трудового договора» поможет вам разобраться в особенностях увольнения работника в зависимости от того, с какой целью был заключен трудовой договор, а также в том, как соблюсти сроки и уведомить работника об истечении срока трудового договора.

Справочная информация о трудовых договорах представлена в системе в обновленном виде

Трудовой договор является неотъемлемой частью взаимоотношений между работником и работодателем. Он необходим для того, чтобы работник подчинялся правилам внутреннего трудового распорядка и выполнял определенные трудовые функции. Работодателю трудовой договор позволяет детально определить должностные обязанности работника и контролировать его действия, а также применять к нему

меры дисциплинарной и материальной ответственности в случае невыполнения трудовых функций.

Подобную информацию о сторонах трудового договора, о порядке его заключения, о требованиях к его форме и содержанию вы сможете найти в главе-справке «Трудовой договор». Кроме этого, в обновленной справочной информации содержится материал об особенностях заключения трудового договора с бывшим государственным (муниципальным) служащим.

С информацией о классификации трудовых договоров по срокам действия вы теперь сможете ознакомиться в новой справке «Виды трудовых договоров».



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

В системе появились новые должностные инструкции для специалистов различных сфер деятельности, а также образцы кадровых документов, которые пригодятся вам в работе и помогут сэкономить время на их разработке. Ознакомиться со списком документов вы можете в приложении к газете. В системе «Помощник кадровика» их можно найти в разделе «Образцы кадровых документов».

ПАМЯТКА ПОЛЬЗОВАТЕЛЮ

С помощью сервиса «Горячая информация» вы получаете быстрый доступ к справочной информации, которая постоянно используется в работе кадровыми специалистами, – табель-календарь, МРОТ, сроки хранения кадровых документов, случаи составления акта, получения 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.



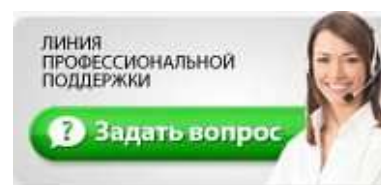
Все вопросы по работе с системой «Помощник кадровика: Эксперт» вы можете задать вашему инженеру по сопровождению, который проведет как полное, так и частичное обучение.

Статус постоянного пользователя позволит вам:

- задать вопрос по работе с системой ее разработчику;
- задать вопрос по трудовому законодательству и кадровому делопроизводству и получить ответ в течение 3 рабочих дней;
- 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!



**ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ
О НЕВКЛЮЧЕНИИ В ЧИСЛО ДНЕЙ ОТПУСКА НЕРАБОЧИХ ПРАЗДНИЧНЫХ ДНЕЙ,
УСТАНОВЛЕННЫХ В СУБЪЕКТЕ РФ****Федеральная служба по труду и занятости
Письмо от 12.09.2013 № 697-6-1**

В соответствии со ст. 120 Трудового кодекса РФ нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

Органы власти субъектов Российской Федерации вправе своими нормативными актами устанавливать нерабочие праздничные дни в данном субъекте РФ. Если отпуск работника приходится на нерабочий праздничный день, установленный в субъекте РФ, то такой день в число календарных дней отпуска включаться не должен?

Вопросы регламентирования трудовых отношений могут регулироваться нормативными актами органов власти Российской Федерации. В частности, в соответствии с п. 7 ст. 4 Федерального закона от 26.09.1997 № 125-ФЗ «О свободе совести и религиозных объединениях» по просьбам религиозных организаций соответствующие органы государственной власти в Российской Федерации вправе объявлять религиозные праздники нерабочими (праздничными) днями на соответствующих территориях.

Статьей 22 Трудового кодекса РФ установлено,

Итак, в соответствии с положениями ст. 120 Трудового кодекса РФ нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного оплачиваемого отпуска, не включаются в число календарных дней отпуска.

Органы власти субъектов РФ могут устанавливать нерабочие праздничные дни на территории субъектов. В свою очередь, работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативно-правовые акты, содержащие нормы трудового права.

что работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

Данная норма указывает на соблюдение как федерального законодательства, так и законодательства субъекта РФ в сфере труда.

Как установлено нормами ст. 120 Трудового кодекса РФ, продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

Приведенная норма четко указывает, что отпуск должен быть продлен на количество дней, приходящихся на нерабочие праздничные дни.

Таким образом, по мнению Роструда, нерабочие праздничные дни, установленные в субъекте РФ, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительно оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

Это относится как к федеральному, так и к региональному законодательству.

Отсюда следует, что если законодательством данного субъекта РФ предусмотрены какие-либо нерабочие (праздничные) дни, то работодатель должен учитывать эти дни при осуществлении кадровых расчетов, в частности при расчете дней отпуска.

Рассмотрим пример. В соответствии с Законом Республики Татарстан от 19.02.1992 № 1448-XII День Республики Татарстан 30 августа является нерабочим праздничным днем в данном субъекте РФ.

Работнику организации, расположенной в Республике Татарстан, был предоставлен ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с 14.08.2013.

День 30.08.2013 в соответствии с законодательством Республики Татарстан является нерабочим праздничным днем, а потому не включается в число календарных дней отпуска. Из этого следует, что последним днем отпуска работника является 11.09.2013. Работник должен выйти на работу 12.09.2013.

Обратите внимание, что законодательство Республики Татарстан действует только на территории данного субъекта РФ, поэтому 30 августа является нерабочим праздничным днем только на территории Республики Татарстан.

Соответственно, 30 августа не включается в число календарных дней отпуска только на территории Республики Татарстан.



ОАО «Премиум» наименование организации	Форма по ОКУД 0301005 по ОКПО
--	-------------------------------------

ПРИКАЗ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%;">Номер документа</td> <td style="width: 50%;">Дата составления</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">46-п</td> <td style="text-align: center;">05.08.2013</td> </tr> </table>	Номер документа	Дата составления	46-п	05.08.2013
Номер документа	Дата составления				
46-п	05.08.2013				

Предоставить отпуск Власову Анатолию Семеновичу фамилия, имя, отчество служба безопасности структурное подразделение охранник должность (специальность, профессия)	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td>Табельный номер</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">51</td> </tr> </table>	Табельный номер	51
Табельный номер			
51			

за период работы с " 04 " июня 20 12 г. по " 03 " июля 20 13 г.

А. ежегодный основной оплачиваемый отпуск на 28 календарных дней
с " 14 " августа 20 13 г. по " 11 " сентября 20 13 г.
и (или)

Б. _____
ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, учебный, без сохранения заработной платы и
другие (указать)
на _____ календарных дней
с " - " - 20 - г. по " - " - 20 - г.

В. Всего отпуск на 28 календарных дней
с " 14 " августа 20 13 г. по " 11 " сентября 20 13 г.

Руководитель организации	<u>директор</u> должность	<u>Гусев</u> личная подпись	<u>П.А. Гусев</u> расшифровка подписи
-------------------------------------	------------------------------	--------------------------------	--

**С приказом (распоряжением) работник
ознакомлен**

Власов " 05 " августа 20 13 г.
личная подпись

Информацию о предоставлении отпуска вы сможете найти в разделе «Справочника кадровика» «Отпуск».

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 КОНСУЛЬТАЦИИ 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 ОТВЕТАХ».

Договор о полной коллективной материальной ответственности перезаключается при смене 50% сотрудников

Вопрос. В организации был заключен коллективный договор о материальной ответственности. Коллектив постепенно меняется: одни увольняются, другие устраиваются на работу.

Когда следует перезаключить этот договор? Может быть, есть какие-то нормы? Например, если сменилось 50% коллектива?

Если таких норм не существует, то каким образом действие этого договора распространить на вновь принимаемых сотрудников?

Ответ. В соответствии с приложением 4 к Постановлению Министерства труда и социального развития РФ от 31.12.2002 № 85 решение об установлении полной коллективной (бригадной) материальной ответственности оформляется приказом (распоряжением) работодателя и объявляется коллективу (бригаде).

Приказ (распоряжение) работодателя об установлении полной коллективной (бригадной) материальной ответственности прилагается к договору о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности.

Руководство коллективом (бригадой) возлагается на руководителя коллектива (бригадира).

Руководитель коллектива (бригадир) назначается приказом (распоряжением) работодателя.

При смене руководителя коллектива (бригадира) или при выбытии из коллектива (бригады) более 50% от его первоначального состава договор о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности должен быть перезаключен (приложение 4 к Постановлению Министерства труда и социального развития РФ от 31.12.2002 № 85).

Договор о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности не перезаключается при выбытии из состава коллектива (бригады) отдельных работников или приеме в коллектив (бригаду) новых работников.

В этих случаях против подписи выбывшего члена коллектива (бригады) указывается дата его выбытия, а вновь принятый работник подписывает договор о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности и указывает дату вступления в коллектив (бригаду).

Итак, договор о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности перезаключается:

- при смене руководителя коллектива (бригадира);
- при выбытии из коллектива (бригады) более 50% от его первоначального состава.

При приеме в коллектив (бригаду) новых работников вновь принятый работник подписывает договор о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности и указывает дату вступления в коллектив (бригаду).

Как уволить работника, принятого на время отпуска основного сотрудника, если ему не закрывают больничный лист

Вопрос. На время отпуска основного работника временно был принят другой сотрудник. Отработав несколько смен, он ушел на больничный, который продолжается по сей день. Основной работник уже месяц как приступил к работе.

Как правильно уволить работника, принятого на время отпуска основного сотрудника, если больничный лист ему не закрывают?

Помимо прочего, ему хотят установить инвалидность, и он принес документы для ее оформления, в частности для подтверждения условий и характера труда.

Ответ. На период временного отсутствия основного работника, за которым сохраняется место работы (должность), работодатель может заключить с другим работником срочный трудовой договор (ст. 58, 59 Трудового кодекса РФ).

Заключение срочного трудового договора дает работодателю право уволить работника по истечении срока действия срочного трудового договора по п. 2 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ (ст. 79 Трудового кодекса РФ).

Увольнение по п. 2 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ не является увольнением по инициативе работодателя, поэтому уволить работника, с которым заключен срочный трудовой договор, по п. 2 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ можно и в период временной нетрудоспособности работника, если период болезни приходится на срок окончания трудового договора.

В случае когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с

истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок (ст. 58 Трудового кодекса РФ).

Срочный трудовой договор автоматически трансформируется в бессрочный.

Из вашего письма можно сделать вывод, что с сотрудником был заключен срочный трудовой договор на период отсутствия основного работника. Сотрудник не был уволен в момент окончания срока трудового договора по п. 2 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

Следовательно, срочный трудовой договор с сотрудником, который был принят на период временного отсутствия основного работника, стал бессрочным (т. к. основной сотрудник вышел на работу, а временный – не был уволен).

Таким образом, на сегодняшний день у работодателя нет права уволить работника по п. 2 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

Работодатель может уволить работника по любому основанию для увольнения, предусмотренному Трудовым кодексом РФ (за исключением п. 2 ч. 1 ст. 77), имея основания для увольнения и с соблюдением процедуры увольнения.

В случае установления работнику инвалидности работодатель обязан создавать для инвалида условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации (ст. 224 Трудового кодекса РФ).

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у него работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (ст. 73 Трудового кодекса РФ).

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до 4 месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности).

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более 4 месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

Дополнительный день отдыха может быть использован в течение года после сдачи крови

Вопрос. Сотрудник принят на работу 04.03.2013. До принятия на работу он сдавал кровь в 2012 и 2013 годах. Имеет ли работник право взять дни отдыха?

Ответ. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха (ст. 186 Трудового кодекса РФ).

Указанный день отдыха по желанию работника может быть использован им в течение года после дня

сдачи крови и ее компонентов (ст. 186 Трудового кодекса РФ).

Реализация работником права на предоставление дополнительного дня отдыха ограничена только годичным сроком после дня сдачи крови и ее компонентов (Определение судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 07.09.2011 «Дело от 07.09.2011»).

Доводы о том, что гарантии, перечисленные в ст. 186 Трудового кодекса РФ, предоставляются работнику только тем работодателем, у которого работник работал на момент сдачи крови, основаны на неправильном толковании норм права (Определение Судебной коллегии по гражданским делам Ленинградского областного суда от 05.06.2013 № 33-2573/2013 «Дело № 33-2573/2013»).

Таким образом, учитывая, что реализация работником права на предоставление дополнительного дня отдыха за сдачу крови и ее компонентов ограничена только годичным сроком после дня сдачи крови и ее компонентов, по всем справкам, представленным работником в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов, работодатель должен предоставить ему дополнительный день (дни) отдыха.

Например, если работник устроился на работу 04.03.2013 и 03.10.2013 представил работодателю справку, подтверждающую, что он (работник) сдавал кровь 12.12.2012, то работодатель должен предоставить работнику день отдыха, т. к. год с момента сдачи крови не прошел.

Если работник устроился на работу 04.03.2013 и 03.10.2013 представил работодателю справку, подтверждающую, что он (работник) сдавал кровь 13.02.2013, то работодатель должен предоставить работнику день отдыха, т. к. год с момента сдачи крови не прошел.

Если работник устроился на работу 04.03.2013 и 03.10.2013 предоставил работодателю справку, подтверждающую, что он (работник) сдавал кровь 12.09.2012, то работодатель не должен предоставлять работнику день отдыха, т. к. прошел год с момента сдачи крови.

Перевод работника, принятого по договору общественных работ

Вопрос. На общественные работы временно принят специалист по направлению центра занятости. До истечения срока договора ему предложено перейти на временную работу (до выхода основного сотрудника). Как правильно оформить трудовые отношения?

Ответ. В соответствии со ст. 59 Трудового кодекса РФ, с п. 13 Постановления Правительства РФ от 14.07.1997 № 875 «Об утверждении Положения об организации общественных работ» с лицами, направленными органами службы занятости населения на общественные работы, работодатель заключает срочный трудовой договор.

При заключении срочного трудового договора в нем указываются срок (конкретная дата, обстоятельства) его действия, срок окончания (ст. 57 Трудового кодекса РФ).

Работник, с которым заключен срочный трудовой

договор (в т. ч. на общественные работы), может быть переведен на другую работу (должность) у того же работодателя.

Перевод на другую работу для замены временно отсутствующего работника допускается только с письменного согласия работника (ст. 72, 72.1, 72.2 Трудового кодекса РФ).

В случае перевода работника, с которым заключен срочный трудовой договор, срок окончания трудового договора не меняется.

Более того, дополнительным соглашением к трудовому договору продлить срок действия трудового договора не представляется возможным.

Исключение установлено лишь для определенных категорий работников в специальном разд. XII Трудового кодекса РФ: для беременных женщин – ст. 261, а также для педагогических работников – ст. 332 (Письмо Роструда от 08.12.2008 № 2742-6-1).

Алгоритм оформления временного перевода работника (содержится в системе «Помощник кадровика: Эксперт»):

- Предложение перевода (по инициативе работодателя)/Заявление о переводе (по инициативе работника).

- Письменное соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора (дополнительное соглашение к трудовому договору о переводе).

- Приказ о переводе.

- Отметка в личной карточке.

Запись в трудовую книжку не вносится, т. к. для замены временно отсутствующего работника оформляется временный перевод, а запись о временном переводе в трудовую книжку не вносится (ст. 66, 72.2 Трудового кодекса РФ).

Заключение срочного трудового договора (в т. ч. на общественные работы) дает работодателю право уволить работника по п. 2 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ по истечении срока трудового договора (ст. 79 Трудового кодекса РФ).

Обратите внимание, что в случае перевода работника, с которым заключен срочный трудовой договор, срок окончания трудового договора не меняется.

Согласно ст. 58 Трудового кодекса РФ в случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок. Трудовой договор автоматически трансформируется в бессрочный трудовой договор.

Должен ли работодатель возместить расходы на предварительный медосмотр, если работник оказался не годен

Вопрос. Мы берем работника на работу и направляем на предварительный медосмотр (он проходит его за свой счет). При трудоустройстве мы возмещаем работнику затраты. Но на последнем этапе сделано заключение, что работник не годен, т. е. не будет трудоустроен.



Должен ли работодатель в таком случае возместить понесенные человеком затраты?

Ответ. Предварительные (при поступлении на работу) медицинские осмотры (обследования), предусмотренные ст. 213 Трудового кодекса РФ, Приказом Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 № 302н, осуществляются за счет средств работодателя.

Согласно ст. 212 Трудового кодекса РФ обязанность по организации предварительных осмотров работников возлагается на работодателя.

Во исполнение норм ст. 212, 213 Трудового кодекса РФ принят Приказ Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 № 302н.

Работодатель заключает договор на проведение предварительных и (или) периодических осмотров с медицинской организацией.

Согласно п. 7 порядка, утвержденного Приказом Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 № 302н, предварительные осмотры проводятся при поступлении на работу на основании направления на медицинский осмотр, выданного лицу, поступающему на работу, работодателем.

Перед проведением предварительного осмотра работодатель (его уполномоченный представитель) обязан вручить лицу, направляемому на осмотр, направление, на основании которого работник и проходит медицинский осмотр.

Проходимый работником на основании выданного работодателем направления обязательный предварительный медицинский осмотр (обследование) оплачивается за счет средств работодателя (ст. 213 Трудового кодекса РФ).

Итак, работодатель обязан выдавать работнику направление на прохождение предварительного медицинского осмотра.

Направление выдается в ту медицинскую организацию, с которой работодатель заключил договор на проведение предварительных и (или) периодических осмотров.

Работник проходит предварительный медицинский осмотр в той медицинской организации, в которую работодатель выдал ему направление.

Прохождение предварительного медицинского осмотра оплачивает работодатель.

Законодательство РФ не предусматривает прохождение работником предварительного медицинского осмотра за свой счет.

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

ЦЕЛЕВАЯ ПОДГОТОВКА КАДРОВ

Работодатели давно осознали, что именно высококвалифицированный персонал является главной ценностью.

Но найти специалистов с нужными навыками на рынке труда непросто, поэтому многие компании избрали дальновидную стратегию подбора персонала – они выращивают работников «под себя».

Современное образование дает преимущественно теоретические знания, которые не всегда можно применить на практике. Именно поэтому перед работодателями встала проблема нехватки квалифицированных сотрудников.

Решение этого сложного вопроса компании нашли в целевой подготовке кадров.

Некоторые работодатели начинают программу целевой подготовки потенциальных работников в школах. Организации пытаются вводить необходимые дисциплины или вносить изменения в уже существующие предметы, чтобы теоретические знания в дальнейшем можно было применить на практике. В этом случае результат виден не сразу, но впоследствии вложения в образование с избытком покроют расходы компании.

Однако работодатель далеко не всегда имеет возможность сотрудничать со школами, поскольку для этого нужна инициатива правительства города. Такой метод больше распространен в моногородах, где одна организация может влиять на трудоустройство горожан.

Другой способ – предварительная работа с молодыми дарованиями. Преимущество такого подхода заключается в том, что школьников можно убедить выбрать профессию, которая будет нужна организации. Возможно, лишь 2 из 5 привлеченных учеников будут работать в компании, но для них она вполне может стать, что называется, «вторым домом».

Однако, используя такой подход, невозможно предвидеть, какое количество школьников удастся привлечь, ведь они могут резко поменять желаемую сферу деятельности. Зачастую работа с учениками направлена исключительно на привлечение их внимания, а не на то, чтобы «завербовать» потенциальных работников. Выбор школьниками профессии должен быть осознанным, взвешенным. Это позволяет получать удовольствие от выбранного дела, добиваться успехов и расти профессионально. В школьном возрасте, скорее, важно вызвать интерес, показать возможности, которые открывает та или иная специальность, компания в будущем.

Компании, понимая необходимость целевой подготовки кадров, вводят собственные дисциплины и в вузах. Благодаря такому сотрудничеству учебное заведение в разы улучшает свой имидж, поскольку выпускник получает реальную возможность для трудоустройства. Еще одно преимущество работы с университетами – возможность выбора вуза, специализирующегося на профильной деятельности организации.

Например, компании, работающие в сфере высоких технологий, часто разрабатывают курсы и лабо-

раторные работы, которые успешно внедряются в учебный процесс некоторых специализированных вузов.

Кроме того, многие компании приглашают студентов на практику. Такая стажировка – хорошая возможность для будущих специалистов привлечь внимание компании, которая впоследствии, возможно, предложит им постоянную работу. Многие компании считают, что начальные вакансии можно закрывать с помощью хорошо зарекомендовавших себя стажеров.

Сотрудничество с практикантами может проходить следующим образом. В начале лета компания приглашает лучших студентов на стажировку, рассчитанную на определенный срок (как правило, 3 месяца). К отбору кандидатов нужно подходить тщательно, учитывая то, что стажеры в будущем могут стать сотрудниками компании: провести конкурс резюме, интервью с HR-менеджером и будущим руководителем подразделения. Студенты, сумевшие проявить себя во время стажировки, попадают в кадровый резерв компании и становятся первыми кандидатами при появлении подходящих вакансий.

Между тем некоторые организации привлекают выпускников вузов сразу после окончания обучения. Компании создают собственные стенды в стенах высших учебных заведений, размещают вакансии на сайтах профильных университетов.

Качество образования выпускников не всегда соответствует требованиям работодателя, поэтому компании очень часто создают собственные учебные центры.

Разумеется, гораздо легче обучать будущих работников необходимым предметам самим, нежели внедрять нужную учебную программу в университетах. Собственные центры помогают не только подбирать высококвалифицированный персонал, но и впоследствии совершенствовать знания специалистов в зависимости от изменений, происходящих в компании.

Собственные центры имеют множество преимуществ: предоставление дополнительных сервисов потребителям и собственным сотрудникам, повышение имиджа компании во внешней среде, возможность более эффективной адаптации новых работников, быстрого переобучения опытных кадров.

Понимая важность постоянного обучения своих сотрудников, многие организации открывают всё новые и новые учебные центры, которые позволяют в реальном времени влиять на ситуацию в отрасли, учить работников требуемым навыкам, а при необходимости и переучивать их.

Безусловно, каждая компания сама выбирает наиболее подходящий для нее способ подготовки кадров.

Главное – осознать необходимость воспитания собственных талантливых и преданных организации работников.

В противном случае, упуская ценные умы, велика вероятность уступить в непрерывной конкурентной борьбе.

КУЛИНАРНАЯ СТРАНИЦА

Меню для новогоднего стола мы начинаем продумывать заранее. В этот волшебный праздник всегда хочется порадовать своих родных и близких чем-то особенно вкусным. Мы предлагаем вам рецепты блюд, которые запомнятся надолго и создадут атмосферу праздника своими неповторимыми ароматами! С наступающим Новым годом!

СВИНОЙ ОКОРОК, ЗАПЕЧЕННЫЙ В БЕКОНЕ, С РОЗМАРИНОМ



Ингредиенты:

- свиной окорок (цельный кусок) – 600 г;
- бекон – 150 г;
- маленькие луковички в шелухе – 10 шт.;
- розмарин – 2 ст. л. нарубленного свежего или сушеного + 3–4 целые веточки;
- растительное масло;
- соль, молотый черный перец – по вкусу.

Для соуса:

- сливочное масло – 10 г;
- мука – 1 ч. л.;
- куриный бульон – 250 мл.

Как приготовить:

1. На сковороде на сильном огне разогреть 1 столовую ложку растительного масла. Положить на сковороду посоленный и поперченный свиной окорок, обжаривать на сильном огне со всех сторон в течение 10 мин.

2. Переложить мясо на разделочную доску. Бекон нарезать очень тонкими полосками. Окорок посыпать розмарином и завернуть в полоски бекона. Для того чтобы они держались, обвязать окорок нитью.

3. Положить мясо в металлическую форму для запекания, вокруг разложить лук и веточки розмарина. Поставить в разогретую до 190 °С духовку и запекать в течение 35–40 мин, периодически поливая выделяющимся соком. Затем переложить мясо и лук на тарелку и накрыть фольгой.

4. Приготовить соус. Для этого смешать муку и размягченное сливочное масло. Из формы, где запекалось мясо, убрать жир и розмарин, оставив сок. Поставить форму на средний огонь и влить в нее куриный бульон. Варить в течение 2 мин, постоянно помешивая. Добавить смесь муки и масла, хорошо перемешать и держать на огне, пока соус не загустеет (около 1 мин). Посолить и поперчить по вкусу.

5. Подать окорок с соусом.

ИМБИРНОЕ ПЕЧЕНЬЕ



Ингредиенты:

- сахар – 100 г;
- мёд или патока – 165 г;
- молотый имбирь – 1,5 ч. л.;
- молотый душистый перец – 1 ч. л.;
- молотая корица – 1 ч. л.;
- молотая гвоздика 1 ч. л.;
- сода – 2 ч. л.;
- сливочное масло – 125 г;
- яйцо – 1 шт.;
- мука – 525 г.

Для глазури:

- яичный белок – 1 шт.;
- сахарная пудра – 150 г.

Как приготовить:

1. Положить в кастрюлю сахар, мёд и все специи, довести до кипения, снять с огня. Добавить соду, размешать. Смесь должна сильно вспениться.

2. Положить в кастрюлю нарезанное кубиками масло и размешивать, пока оно не растворится. Добавить яйцо и муку, замесить пластичное тесто.

3. Поделить тесто пополам, одну часть завернуть в пленку и отложить в сторону. Остальное тесто раскатать в пласт толщиной 0,5 см и вырезать формочками печенье.

4. Положить печенье на противень и выпекать в разогретой до 170 °С духовке в течение 12–15 мин, пока не зарумянятся края. Повторить всё с оставшимся тестом.

5. Пока печется печенье, приготовить глазурь. Для этого взбить в пену белок и постепенно всыпать в него сахарную пудру. Должна получиться однородная вязкая масса. Выложить ее в пакет и срезать уголок – таким образом декорировать остывшее печенье, как позволит фантазия.

6. Дать печенью высохнуть.

Печенье можно использовать в качестве елочного украшения. Если вы собираетесь вешать его на елку, перед выпеканием в каждом печенье нужно сделать отверстие для нитки или ленты.

Уважаемые пользователи!

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

ОСОБЕННОСТИ ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

- Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения федеральных государственных гражданских служащих аппарата Счетной палаты Российской Федерации (с изменениями на 30 августа 2013 года)
Приказ Счетной палаты РФ от 08.12.2011 № 122
- Об утверждении Положения о порядке представления гражданами, претендующими на замещение должностей на основании трудового договора в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Счетной палатой РФ, сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера и работниками, замещающими должности на основании трудового договора в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Счетной палатой РФ, сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера (с изменениями на 30 августа 2013 года)
Приказ Счетной палаты РФ от 20.06.2013 № 44
- О Почетной грамоте Федеральной службы финансово-бюджетного надзора и Благодарности Федеральной службы финансово-бюджетного надзора
Приказ Росфиннадзора от 10.10.2013 № 432
- О повышении денежного вознаграждения лиц, замещающих отдельные государственные должности Российской Федерации
Указ Президента РФ от 24.10.2013 № 799
- Об использовании информации федеральными государственными гражданскими служащими аппарата Счетной палаты Российской Федерации
Приказ Счетной палаты РФ от 28.12.2012 № 70
- О внесении изменений и дополнений в Перечень должностей федеральной государственной гражданской службы в аппарате Счетной палаты Российской Федерации, при назначении на которые граждане и при замещении которых федеральные государственные гражданские служащие обязаны представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей, утвержденный Приказом Председателя Счетной палаты Российской Федерации от 16 июля 2009 года № 441-к
Приказ Счетной палаты РФ от 31.07.2012 № 555-к
- Об утверждении Положения о проверке достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей на основании трудового договора, и работниками, замещающими должности на основании трудового договора, в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Счетной палатой Российской Федерации, и соблюдения работниками, замещающими должности на основании трудового договора в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Счетной палатой Российской Федерации, требований к служебному поведению
Приказ Счетной палаты РФ от 11.07.2013 № 51
- Об утверждении перечня должностей, замещаемых на основании трудового договора в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Счетной палатой Российской Федерации, при назначении на которые и при замещении которых граждане обязаны представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей
Приказ Счетной палаты РФ от 30.05.2013 № 38
- Об утверждении Положения о представлении гражданами, претендующими на замещение должностей федеральной государственной гражданской службы в аппарате Счетной палаты Российской Федерации, сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера и федеральными государственными гражданскими служащими аппарата Счетной палаты Российской Федерации сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера
Приказ Счетной палаты РФ от 30.08.2013 № 54
- О порядке уведомления федеральными государственными гражданскими служащими аппарата Счетной палаты Российской Федерации о выполнении иной оплачиваемой работы
Приказ Счетной палаты РФ от 09.02.2011 № 5
- Об утверждении Порядка работы комиссии по проведению конкурса на замещение должности руководителя федерального государственного унитарного предприятия, находящегося в ведении Министерства спорта Российской Федерации
Приказ Минспорта РФ от 10.06.2013 № 333
- Об утверждении Перечня должностей в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Министерством природных ресурсов и экологии Российской Федерации, 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
Приказ Минприроды России (Министерства природных ресурсов и экологии РФ) от 09.09.2013 № 353
- Об утверждении порядка принятия решения об осуществлении контроля за расходами сотрудников, федеральных государственных гражданских служащих и работников органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, а также за расходами их супруг (супругов) и несовершеннолетних детей
Приказ ФСКН РФ от 12.09.2013 № 372
- Об утверждении Положения о проверке достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей федеральной государственной службы, и федеральными государственными служащими, и соблюдения феде-

ральными государственными служащими требований к служебному поведению в Федеральной антимонопольной службе

Приказ ФАС РФ (Федеральной антимонопольной службы) от 19.09.2013 № 600/13

- Об утверждении Методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных учреждений культуры, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников (представлен на госрегистрацию)

Приказ Минкультуры РФ от 28.06.2013 № 920

- Об утверждении Инструкции о действиях должностных лиц таможенных органов, осуществляющих классификацию товаров и таможенный контроль при проверке правильности классификации товаров по единой Товарной номенклатуре внешнеэкономической деятельности Таможенного союза

Приказ ФТС РФ от 15.10.2013 № 1940

- О порядке формирования кадрового резерва советников ректоров по молодежной политике образовательных организаций высшего образования России

Приказ Росмолодежи от 02.10.2013 № 275

- Об утверждении примерных должностных регламентов федеральных государственных гражданских служащих Федерального агентства воздушного транспорта

Приказ Росавиации от 24.09.2013 № 596

- Об утверждении перечня должностей в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Федеральным агентством воздушного транспорта, 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

Приказ Росавиации от 07.10.2013 № 624

- Об утверждении Порядка аттестации руководителей и кандидатов на должности руководителей подведомственных Министерству энергетики Российской Федерации федеральных государственных образовательных учреждений дополнительного профессионального образования

Приказ Минэнерго РФ от 02.09.2013 № 525

- О внесении изменений в Приказ ФСКН России от 30 октября 2008 года № 364 «Об утверждении Положения об оплате труда медицинских и фармацевтических работников медицинских учреждений ФСКН России и медицинских подразделений территориальных органов, образовательных учреждений ФСКН России»

Приказ ФСКН РФ от 30.09.2013 № 396

- Об Общественном совете при Федеральной службе по труду и занятости

Приказ Роструда от 01.10.2013 № 210

- Об утверждении Положения об организации работы с персональными данными федеральных государственных гражданских служащих центрального аппарата Министерства иностранных дел Российской Феде-

рации, дипломатических представительств и консульских учреждений Российской Федерации при международных (межгосударственных, межправительственных) организациях, территориальных органах – представительствах Министерства иностранных дел РФ на территории Российской Федерации

Приказ МИД РФ от 05.08.2013 № 14172

- О внесении изменений в Порядок формирования и деятельности комиссий по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов территориальных управлений Федеральной службы по надзору в сфере транспорта, утвержденный Приказом Федеральной службы по надзору в сфере транспорта от 31 марта 2011 года № АК-231фс (представлен на госрегистрацию)

Приказ Ространснадзора от 04.10.2013 № АК-1068фс

- О внесении изменений в Положение о комиссии центрального аппарата Федеральной службы по надзору в сфере транспорта по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов, утвержденное Приказом Федеральной службы по надзору в сфере транспорта от 24 августа 2010 года № ГК-873фс (представлен на госрегистрацию)

Приказ Ространснадзора от 04.10.2013 № АК-1069фс

- Об утверждении порядка представления гражданами, претендующими на замещение должностей федеральной государственной гражданской службы в Федеральной службе по надзору в сфере транспорта, федеральными государственными гражданскими служащими Федеральной службы по надзору в сфере транспорта, а также гражданами, претендующими на замещение и замещающими на основании трудового договора должности в федеральном казенном учреждении «Информационный вычислительный центр Федеральной службы по надзору в сфере транспорта», сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера

Приказ Ространснадзора от 30.10.2013 № АК-1174фс

- Об утверждении перечня должностей, замещаемых на основании трудового договора в федеральном казенном учреждении «Информационный вычислительный центр Федеральной службы по надзору в сфере транспорта», созданном для выполнения задач, поставленных Федеральной службой по надзору в сфере транспорта, при назначении на которые и при замещении которых граждане 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 Ространснадзора от 30.10.2013 № АК-1176фс

- Об утверждении Положения о порядке регистрации письменных уведомлений федеральных государственных гражданских служащих Министерства РФ по развитию Дальнего Востока представителя нанимателя о намерении выполнять иную оплачиваемую работу

Приказ Минвостокразвития РФ от 20.06.2013 № 43

- Об утверждении Инструкции по делопроизводству в Федеральном дорожном агентстве
Приказ Росавтодора (Федерального дорожного агентства) от 12.08.2013 № 203
- Об утверждении Перечня должностей в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Федеральной службой по ветеринарному и фитосанитарному надзору, 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
Приказ Россельхознадзора от 20.09.2013 № 472
- О повышении должностных окладов (окладов) работникам территориальных органов и подведомственных организаций Государственной фельдъегерской службы Российской Федерации
Приказ ГФС РФ от 16.10.2013 № 458
- О конкурсной комиссии на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы в центральном аппарате Следственного комитета Российской Федерации
Приказ Следственного комитета РФ от 15.07.2013 № 48
- Об утверждении Перечня должностей федеральной государственной гражданской службы Федеральной службы по надзору в сфере здравоохранения, при назначении на которые граждане и при замещении которых федеральные государственные гражданские 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 Росздравнадзора от 21.10.2013 № 5930-Пр/13
- О внесении изменения в Указ Президента Российской Федерации от 27 сентября 2005 года № 1131 «О квалификационных требованиях к стажу государственной гражданской службы (государственной службы иных видов) или стажу работы по специальности для федеральных государственных гражданских служащих»

ОСОБЕННОСТИ ТРУДА СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

- О комиссиях по периодическим проверкам частных охранников и работников иных юридических лиц с особыми уставными задачами на пригодность к действиям в условиях, связанных с применением огнестрельного оружия и специальных средств
Приказ МВД РФ от 10.07.2013 № 521
- О внесении изменений в Инструкцию о порядке проведения военно-врачебной экспертизы и медицинско-

- Указ Президента РФ от 15.11.2013 № 848
- Об утверждении Перечня должностных лиц таможенных органов Российской Федерации, уполномоченных направлять запросы в суд
Приказ ФТС РФ от 26.09.2013 № 1806
- Об утверждении Положения об осуществлении подразделением по профилактике коррупционных и иных правонарушений (должностным лицом, ответственным за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений) Федеральной службы государственной статистики (территориального органа Федеральной службы государственной статистики) проверки достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей федеральной государственной гражданской службы, и федеральными государственными гражданскими служащими, и соблюдения федеральными государственными гражданскими служащими требований к служебному поведению
Приказ Росстата от 08.07.2013 № 270
- Об утверждении Порядка представления сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера гражданами, претендующими на замещение должностей в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Федеральной антимонопольной службой, и работниками, замещающими эти должности
Приказ ФАС РФ (Федеральной антимонопольной службы) от 19.09.2013 № 601/13
- Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федерального казенного учреждения, находящегося в ведении Федерального космического агентства и осуществляющего функции застройщика объектов капитального строительства
Приказ Роскосмоса от 16.09.2013 № 179
- Об утверждении Положения о проверке достоверности и полноты сведений, предоставляемых гражданами, претендующими на замещение отдельных должностей, и работниками, замещающими отдельные должности на основании трудового договора в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Министерством спорта Российской Федерации
Приказ Минспорта РФ от 08.07.2013 № 533

го освидетельствования в органах внутренних дел Российской Федерации и внутренних войсках Министерства внутренних дел Российской Федерации, утвержденную Приказом МВД России от 14 июля 2010 года № 523
Приказ МВД РФ от 26.08.2013 № 646

ОСОБЕННОСТИ ТРУДА РАБОТНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ И МИНЮСТА

- Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы
Приказ ФСИН РФ от 26.09.2013 № 533
- Об утверждении Положения об обеспечении форменной одеждой и знаками различия судебных при-

ставов и иных должностных лиц Федеральной службы судебных приставов
Приказ Минюста РФ от 24.10.2013 № 197
- О создании Общественного совета при Федеральной службе исполнения наказаний по проблемам дея-

тельности уголовно-исполнительной системы и утверждении его состава

Приказ ФСИН РФ от 01.10.2013 № 542

- О повышении должностных окладов (тарифных ставок) гражданскому персоналу федеральных бюджет-

ных и казенных учреждений уголовно-исполнительной системы

Приказ ФСИН РФ от 24.10.2013 № 586

ОСОБЕННОСТИ ТРУДА МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ

- О работе службы скорой медицинской помощи, травмопунктов и дежурных служб медицинских организаций в выходные и нерабочие праздничные дни с 30 декабря 2012 года по 8 января 2013 года от 15.10.2012 № 14-3/10/2-3010

ОСОБЕННОСТИ ТРУДА ВОЕННОСЛУЖАЩИХ

- О внесении изменений в Порядок присвоения квалификационных званий сотрудникам федеральной противопожарной службы Государственной противопожарной службы, утвержденный Приказом МЧС России от 18.02.2013 № 92
Приказ МЧС РФ от 02.10.2013 № 636
- О вещевом обеспечении в Вооруженных Силах Российской Федерации на мирное время
Приказ Минобороны РФ от 14.08.2013 № 555
- Об увеличении размеров оплаты труда гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации
Приказ Минобороны РФ от 26.10.2013 № 778
- Об утверждении Порядка формирования и работы в МЧС России комиссий по рассмотрению вопросов предоставления сотрудникам федеральной противопожарной службы Государственной противопожарной службы и в случаях, установленных законодательством РФ, членам их семей и гражданам РФ, уволенным со службы из федеральной противопожарной службы Государственной противопожарной службы, единовременной социальной выплаты для приобретения или строительства жилого помещения
Приказ МЧС РФ от 09.09.2013 № 594

ОСОБЕННОСТИ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

- О предоставлении компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения педагогическим работникам, руководителям, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений и их заместителям, состоящим в штате по основному месту работы в федеральных государственных образовательных организациях, проживающим и работающим по трудовому договору в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа)
Постановление Правительства РФ от 26.10.2013 № 963
- О дополнительных методических разъяснениях по вопросу повышения оплаты труда педагогических работников
Письмо Минобрнауки РФ от 29.05.2013 № ИР-485/08

ОСОБЕННОСТИ ТРУДА РАБОТНИКОВ ТРАНСПОРТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

- Отраслевое соглашение по организациям железнодорожного транспорта на 2014–2016 годы
Отраслевое соглашение от 28.08.2013
- О внесении изменений в положения о премировании отдельных категорий работников аппарата управления, филиалов и структурных подразделений ОАО «РЖД»
Приказ ОАО «РЖД» от 29.07.2013 № 72

ОСОБЕННОСТИ ТРУДА РАБОТНИКОВ СТРОИТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

- Отраслевое тарифное соглашение в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2014-2016 годы
Отраслевое соглашение от 09.09.2013

КАДРОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО В ВОПРОСАХ И ОТВЕТАХ

- Нужно ли предупреждать сотрудников об отмене надбавок за 2 месяца
Консультация от 16.10.2013 № ПКЭ-3215
- Назначение ответственного за ведение табеля учета рабочего времени
Консультация от 16.10.2013 № ПКЭ-3216
- Вредность рабочего места подтверждается аттестацией
Консультация от 16.10.2013 № ПКЭ-3217
- Оплачивается ли учебный отпуск, если работник получает второе образование уровнем ниже, чем первое
Консультация от 17.10.2013 № ЛПП
- Режим работы сторожа устанавливается работодателем
Консультация от 17.10.2013 № ПКЭ-3219
- Если работник ознакомлен с новыми условиями труда позднее, чем за 2 месяца, для него изменения не могут быть введены в действие по истечении этого срока
Консультация от 17.10.2013 № ЛПП
- Как оплачивается период экзаменационной сессии при получении работником второго высшего образования
Консультация от 18.10.2013 № ПКЭ-3221
- Установление совместительства для педагогического работника по 3 должностям
Консультация от 18.10.2013 № ПКЭ-3222
- Срок хранения заявлений работников
Консультация от 18.10.2013 № ПКЭ-3223

- Госслужащий, замещающий младшую должность, не может замещать должности, относящиеся к ведущей группе
Консультация от 21.10.2013 № ЛПП
- Может ли работник взять отпуск, в период которого не включаются выходные дни
Консультация от 21.10.2013 № ПКЭ-3225
- Отпуск совместителю предоставляется одновременно с отпуском по основному месту
Консультация от 21.10.2013 № ПКЭ-3226
- Если сотруднику предоставляется отпуск с последующим увольнением, на период отпуска за ним уже не сохраняется место работы
Консультация от 22.10.2013 № ЛПП
- Можно ли уволить работника-инвалида по сокращению
Консультация от 22.10.2013 № ПКЭ-3228
- Как продлить трудовые отношения с работницей, принятой на время отпуска по беременности и родам другой работницы, на период отпуска по уходу за ребенком
Консультация от 22.10.2013 № ПКЭ-3229
- Единственный участник ООО, являющийся директором, не может заключить с обществом договор аутсорсинга (аутстаффинга)
Консультация от 10.10.2013 № ЛПП
- Рабочее время матери ребенка дошкольного возраста
Консультация от 10.10.2013 № ПКЭ-3206
- Перевод работника, принятого по договору общественных работ
Консультация от 11.10.2013 № ПКЭ-3207
- В одной организации могут быть 2 профсоюза, но не может быть 2 коллективных договоров
Консультация от 11.10.2013 № ПКЭ-3208
- Может ли работник вместо «северного» отпуска взять компенсацию
Консультация от 11.10.2013 № ЛПП
- Может ли внешний совместитель заключить гражданско-правовой договор
Консультация от 14.10.2013 № ПКЭ-3210
- Срок служебного контракта может быть продлен только с беременной женщиной
Консультация от 14.10.2013 № ПКЭ-3211
- Как перевести работника с немуниципальной должности на муниципальную
Консультация от 14.10.2013 № ЛПП
- Оформление распределения обязанностей
Консультация от 15.10.2013 № ПКЭ-3213
- Предоставление ежегодного отпуска после отпуска по уходу за ребенком

- Консультация от 15.10.2013 № ПКЭ-3214
- Должен ли работодатель возместить расходы на предварительный медосмотр, если работник оказался не годен
Консультация от 15.10.2013 № ЛПП
- Оплата проезда к месту отдыха работнику бюджетного учреждения на Крайнем Севере
Консультация от 03.10.2013 № ПКЭ-3190
- Можно ли привлекать работников к инвентаризации
Консультация от 03.10.2013 № ПКЭ-3191
- На временных работников также заводятся личные карточки
Консультация от 03.10.2013 № ПКЭ-3192
- Можно ли брать отгулы в счет очередного отпуска
Консультация от 04.10.2013 № ПКЭ-3193
- Оформление уменьшения доплаты за увеличение объема работ
Консультация от 04.10.2013 № ПКЭ-3194
- Стаж работы в Казахстане не учитывается при расчете пособия по временной нетрудоспособности в РФ
Консультация от 07.10.2013 № ПКЭ-3195
- Договор о полной коллективной материальной ответственности перезаключается при смене 50% сотрудников
Консультация от 07.10.2013 № ПКЭ-3196
- Работника можно перевести на временную должность для замещения сотрудника на время отпуска по уходу за ребенком
Консультация от 07.10.2013 № ПКЭ-3197
- Если в дипломе не указана специальность, в трудовой книжке можно не заполнять графу № 7
Консультация от 08.10.2013 № ПКЭ-3198
- Расторжение трудового договора с работником, который долгое время не появляется на работе
Консультация от 08.10.2013 № ПКЭ-3199
- Дополнительный день отдыха может быть использован в течение года после сдачи крови
Консультация от 08.10.2013 № ПКЭ-3200
- Форма приказа о продлении срока трудового договора
Консультация от 09.10.2013 № ПКЭ-3201
- Законодательством не ограничено количество совмещаемых должностей
Консультация от 09.10.2013 № ПКЭ-3202
- Педагогическая работа в объеме менее 300 часов является совмещением, а не совместительством
Консультация от 09.10.2013 № ПКЭ-3203
- Как уволить работника, принятого на время отпуска основного сотрудника, если ему не закрывают больничный лист
Консультация от 09.10.2013 № ПКЭ-3204

ОБРАЗЦЫ КАДРОВЫХ ДОКУМЕНТОВ

- Должностная инструкция руководителя кредитно-страхового отдела в автосалоне
- Должностная инструкция слесаря-сантехника по осмотру здания
- Должностная инструкция сторожа больницы
- Должностная инструкция штукатур-маляра
- Должностная инструкция эксперта-аналитика отдела мониторинга и анализа рынка
- Должностная инструкция электрика
- Должностная инструкция штукатура
- Должностная инструкция инженера-энергетика по тепловодоснабжению и канализации
- Должностная инструкция кухонного рабочего больницы
- Должностная инструкция начальника отдела мониторинга и анализа рынка

- Должностная инструкция педагогического работника образовательного учреждения с функциями классного руководителя
- Должностная инструкция подсобного рабочего в больнице
- Должностная инструкция гардеробщика больницы
- Должностная инструкция заведующего пищевым складом больницы
- Должностная инструкция оператора ЭВМ по выдаче листка нетрудоспособности
- Должностная инструкция программиста в больнице по поддержке информационных систем по учету больных
- Должностная инструкция продавца цветов, растений, саженцев
- Должностная инструкция машиниста фронтального автопогрузчика
- Должностная инструкция медицинской сестры отделения амбулаторного диализа
- Должностная инструкция медицинской сестры дневного стационара
- Должностная инструкция начальника аварийной службы
- Должностная инструкция начальника строительной группы
- Должностная инструкция врача-невролога дневного стационара
- Должностная инструкция заведующего дневным стационаром
- Должностная инструкция заместителя генерального директора по финансам
- Должностная инструкция инженера отделения амбулаторного диализа
- Должностная инструкция мастера

