

Содержание

Новости 6

Отзывать работника из учебного отпуска нельзя. Более 700 000 рублей пришлось заплатить работодателю, уволившему сотрудницу на больничном на основании направленного ею по email заявления. Платить зарплату в разные дни работникам одной организации не запрещено. Данные системы пропусков доказали переработки. В ТК РФ может появиться понятие «квалификационные характеристики». Штрафы за нарушения трудового законодательства могут увеличить. Работа женщин в сельской местности свыше 36 часов в неделю должна оплачиваться как сверхурочная. Правила квотирования рабочих мест для инвалидов планируется изменить. Минтруд России разъяснил, как оформлять результаты обучения по охране труда и вносить сведения в реестр

Правовое обеспечение деятельности

Актуализируем ЛНА по последним изменениям 11

Александр Айдаев

Мы уже привыкли к тому, что трудовое законодательство в последнее десятилетие довольно динамично развивается. Вот и за последний год в ТК РФ и иные акты, содержащие нормы трудового права, внесли много важных поправок, которые затрагивают права и обязанности работников и работодателей и требуют оформления изменений в локальные нормативные акты (ЛНА) и трудовые договоры. Игнорирование этих новелл создает для работодателя существенные риски: конфликты с работниками, претензии ГИТ, штрафы и предписания.

Предлагаем подробный перечень изменений и конкретные формулировки, которые требуется внести в кадровые документы. В частности, о гарантиях совместителям при увольнении, пределах депремирования, новых наименованиях должностей и профессий, волонтерстве и благотворительности в колдоговоре, квотировании рабочих мест для инвалидов, уточнении основания для прекращения трудового договора с иностранцами, направлении на психиатрическое освидетельствование, ограничении на установление испытательного срока.

Упоминаем постановление КС РФ, которое хоть и не требует от законодателя внести поправки в ТК РФ, однако существенно ограничивает возможности работодателей. Также говорим об актуальных изменениях, которые, скорее всего, будут приняты в ближайшее время и вступят в силу уже в этом году.

Оформляем привлечение работника к сверхурочной работе и в выходные 20

Валентина Андреева

В каком случае можно привлечь работника к сверхурочной работе? На какую продолжительность? Какие документы необходимо составить? Как получить согласие работников? Могут ли они отказаться? Каковы порядок оплаты сверхурочной работы и порядок предоставления отгула вместо нее? Может ли работник попросить об отгуле уже после оплаты сверхурочной работы? Что должен содержать приказ о привлечении работников к сверхурочной работе? Как заполняется табель учета рабочего

времени в таких ситуациях? Как документально оформляется привлечение к работе в выходной день? Как такая работа оплачивается и как компенсируется днем отдыха?

Отвечаем на эти и связанные с ними вопросы, приводим образцы документов для оформления привлечения к сверхурочной работе и к труду в выходной день.

Делопроизводство в кадровой службе

Выдаем работнику трудовую книжку для назначения пенсии.....33

Анна Славинская

О том, в каких случаях СФР потребует трудовую книжку; как организовать работу по временной выдаче таких книжек; каким образом лучше оформить все связанные с этим документы; где зафиксировать, что работнику выдана на руки трудовая книжка; что делать, если работник не вернул документ работодателю и можно ли его за это наказать.

Образцы формулировок в Инструкцию по кадровому делопроизводству, заявления работника о выдаче на руки трудовой книжки, записей в Книге учета движения трудовых книжек и вкладышей в них. Примеры расчета срока на выдачу работнику по его заявлению трудовой книжки (с какой даты считается срок, попадает ли в него нерабочий праздничный день).

Прецедент

Преимущественное право на оставление на работе45

Алина Неретина

Подобрали судебную практику, с помощью которой отвечаем на вопросы: что такое преимущественное право на оставление на работе, когда при сокращении его можно не учитывать, как именно оцениваются производительность труда и квалификация работников, кому отдается предпочтение при равной производительности труда и квалификации.

Узнаете, дают ли преимущество на оставление на работе наличие наград, грамот и почетных званий от руководства компании, стаж работы в данной организации; почему перевод некоторых сотрудников на другую работу накануне сокращения несет в себе риски; необходимо ли рассматривать вопрос о преимущественном праве у работников, которые занимают должности (работают по профессии) с одним и тем же названием, но выполняют различный функционал и имеют различную квалификацию.

Практические рекомендации

Анализ практики ГИТ: оформление результатов контрольных (надзорных) мероприятий.....58

Наталья Агуреева, Алевтина Калитовская

Продолжаем анализировать практику ГИТ, обобщенную Рострудом в прошлом году. На этот раз изучаем вопросы оформления результатов проведения контрольных (надзорных) мероприятий (КНМ).

Читайте, что включает в себя акт КНМ, какие документы к нему приобщаются, в какой момент он составляется, как вручается (или направляется) работодателю; в каких случаях составляется акт о невозможности проведения КНМ, какие последствия для работодателя влечет, когда после составления указанного акта проводится повторное КНМ. Приводим примеры непосредственно из практики Роструда.

Оплата труда и социальное обеспечение

Индексация зарплаты: классическая и другие варианты.....64

Николай Яковлев, Катерина Васильева

Грамотные кадровики знают, что важно не только помнить, где и что написано в законе, но еще и уметь правильно истолковать соответствующие нормы. Убедиться в этом можно на примере положений ТК РФ об индексации.

Анализируем нормы закона, позиции контролирующих органов и судов. Предлагаем разные варианты индексации заработной платы, которые можно использовать на практике в зависимости от того, что удобнее работодателю. Приводим таблицу со сравнением норм об индексации в некоторых отраслевых соглашениях.

Даем образцы формулировок для Положения об оплате труда: а) об индексации заработной платы в виде увеличения окладов работников; б) закрепляющих премирование в качестве способа повышения уровня реального содержания заработной платы; в) устанавливающих различные способы повышения реального содержания заработной платы. В статье есть примеры оформления приказов: а) о повышении окладов работников в целях индексации заработной платы; б) выплата ежегодной премии в целях индексации заработной платы; в) пересмотре размера ежемесячной повышающей надбавки в целях индексации зарплаты; а также дополнительного соглашения к трудовому договору, заключаемого в связи с повышением оклада работника в целях индексации заработной платы.

Психология управления

Как бороться с эмоциональным шантажистом82

Ирина Альбицкая, Андрей Косяков

Рассказываем, какие типы шантажистов бывают, на какие «больные мозоли» они дают и как именно, почему их методы работают на некоторых людях и как защититься. Показываем, как негативные эмоции превратить в позитивные, как общаться необоронительно и без враждебности, адекватно реагировать на угрозы и оскорбления.

Ответы на вопросы читателей92

После внесения записи о приеме на работу выяснилось, что у нового работника в трудовую книжку в 2023 году была неправильно внесена запись о переводе (неверно указан год: «2020» вместо «2023»), однако предыдущий работодатель уже ликвидирован. Может ли новый работодатель исправить запись и если да, то на основании каких документов?