

ПОМОЩНИК КАДРОВИКА

№ 9 сентябрь '17

специальное издание
для пользователей
системы «Кодекс»

Актуальная
тема

» 1

Это важно!

» 2

Новости
законодательства

» 3

Смотри
в системе

» 5

ГОСОРГАН
разъясняет

» 6

Опыт
экспертов

» 7

Уважаемые читатели!

Предлагаем вашему вниманию свежий номер газеты «Помощник кадровика» в обновленном дизайне. В сентябрьском выпуске мы подготовили для вас важные новости трудового законодательства, консультации экспертов, пояснения по вопросам кадрового делопроизводства и прочую интересную информацию. Также мы расскажем вам о новых документах и материалах, которые вы найдете в системе «Помощник кадровика: Эксперт».



Все вопросы по работе с системами «Кодекс» вы можете задать вашему специалисту по обслуживанию:

АКТУАЛЬНАЯ ТЕМА



«УКЛОНИСТАМ» ОТ ВОЕННОЙ СЛУЖБЫ ЗАПРЕЩЕНО ЗАНИМАТЬ ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ДОЛЖНОСТИ В ТЕЧЕНИЕ 10 ЛЕТ

Федеральным законом от 26.07.2017 № 192-ФЗ были внесены изменения в Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и в Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», в соответствии с которыми срок, в течение которого граждане, уклонившиеся от прохождения военной службы, не могут занимать государственные и муниципальные должности, сокращен с пожизненного до 10 лет.

Напомним, что норма, запрещающая принимать на государственную и муниципальную службу так называемых

«уклонистов» и предписывающая увольнять уже принятых, была установлена Федеральным законом от 02.07.2013 № 170-ФЗ и вступила в силу 1 января 2014 года.

Однако Конституционный суд РФ признал данную норму не соответствующей Конституции РФ (Постановление Конституционного суда РФ от 30.10.2014 № 26-П).

Таким образом, Федеральный закон от 26.07.2017 № 192-ФЗ приводит Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ и Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ в соответствие с Конституцией РФ.

(Продолжение на следующей странице)



(Окончание)

Как следует из Федерального закона от 26.07.2017 № 192-ФЗ, граждане, уклонившиеся от военной службы по призыву, не имеют права работать в государственных и муниципальных органах в течение 10 лет со дня признания их не прошедшими военную службу без законных на то оснований. При этом срок может исчисляться с момента вынесения решения суда, если заключение было обжаловано в судебном порядке.

Кроме этого, изменения были внесены в Федеральный закон от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», в соответствии с которыми военные комиссариаты обязаны уведомлять государственные и муниципальные органы о том, что граждане, замещающие должности в данных органах, признаны не прошедшими военную службу по призыву. В свою очередь, руководители данных органов обязаны уведомлять военные комиссариаты об увольнении «уклонистов» в 10-дневный срок.

Федеральным законом от 26.07.2017 № 192-ФЗ также установлено, что вышеперечисленные изменения распро-



страняются на правоотношения, возникшие с 1 января 2014 года.

Дата вступления в силу – 06.08.2017.

ЭТО ВАЖНО!

ПОДГОТОВЛЕН ПРОЕКТ ПОЛОЖЕНИЯ О РЕЕСТРЕ ЛИЦ, УВОЛЕННЫХ ЗА УТРАТУ ДОВЕРИЯ

Что произошло?

Министерством труда и социальной защиты РФ на общественное обсуждение представлен проект положения о реестре лиц, уволенных за утрату доверия (далее – реестр).

Почему это важно?

1 января 2018 года вступят в силу изменения в Федеральном законе от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и ряд других федеральных законов, в соответствии с которыми сведения о лицах, уволенных (освобожденных от должности) в связи с утратой доверия за совершение коррупционного правонарушения, будут подлежать включению в реестр.

Проектом предусматривается, что при увольнении лица за совершение коррупционного правонарушения работодатель (государственный орган, орган местного самоуправления, организация) в течение 10 рабочих дней со дня издания приказа об увольнении будет размещать в реестре сведения об уволенном работнике:

- фамилия, имя и отчество, дата рождения, замещаемая должность на момент увольнения;
- ИНН и СНИЛС;
- наименование государственного органа (органа местного самоуправления, организации), в котором лицо замещало должность;
- реквизиты приказа (распоряжения) об увольнении;

– совершённое коррупционное правонарушение, послужившее основанием для увольнения лица в связи с утратой доверия, со ссылкой на положение нормативного правового акта, требования которого были нарушены.

Проектом установлено, что реестр будет размещаться в федеральной государственной информационной системе «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» (далее – единая система).

Планируется, что сведения, размещаемые работодателем в реестре, будут находиться в открытом доступе на официальном сайте единой системы <https://gossluzhba.gov.ru/> в течение 2 лет. Таким образом, в течение этого срока можно будет получить сведения об уволенном «коррупционере» путем запроса в реестр через личный кабинет пользователя на официальном сайте.

Проектом предусматривается, что по истечении 2 лет сведения будут подлежать исключению из реестра.

Также устанавливаются иные основания для исключения сведений из реестра:

- отмена приказа (распоряжения) об увольнении за утрату доверия в т. ч. и по решению суда;
- смерть лица, уволенного в связи с утратой доверия за совершение коррупционного правонарушения.

В случае если законопроект будет принят, воспользовавшись реестром, работодатель сможет избежать принятия на ответственные должности лиц, уволенных за совершение коррупционного правонарушения.

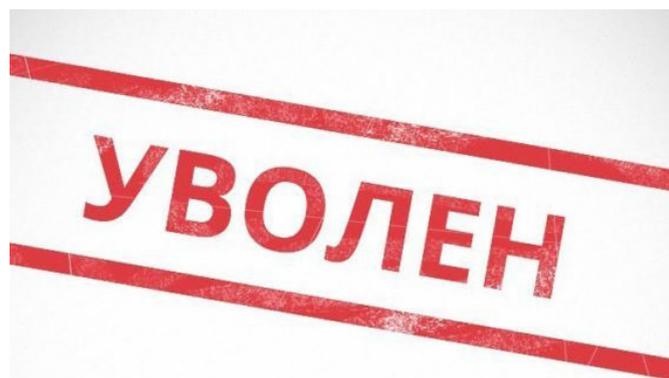
Положение о реестре лиц, уволенных за утрату доверия, планируется ввести в действие 1 января 2018 года.

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

Как найти в системе?

Справочная информация «Предупреждение коррупции в организации (кадровые аспекты)»

Ознакомиться с полным текстом законопроекта вы можете на Федеральном портале проектов нормативных правовых актов <http://regulation.gov.ru/> по ID 01/01/08-17/00070106.





**Установлен предельный возраст для замещения
руководящих должностей
в медицинских организациях**



Федеральным законом от 29.07.2017 № 256-ФЗ внесены дополнения в ст. 350 Трудового кодекса РФ, в соответствии с которыми устанавливается предельный возраст (не старше 65 лет) для замещения следующих должностей:

- руководители медицинских организаций, подведомственных федеральным органам исполнительной власти, органам исполнительной власти субъектов РФ или органам местного самоуправления (далее – государственных и муниципальных медицинских организаций);
- заместители руководителей государственных и муниципальных медицинских организаций;
- руководители филиалов медицинских организаций, подведомственных федеральным органам исполнительной власти (далее – филиалов).

Лица, занимающие указанные должности и достигшие возраста 65 лет, переводятся с их письменного согласия на иные должности, соответствующие их квалификации.

Федеральным законом от 29.07.2017 № 256-ФЗ также установлено, что учредитель имеет право продлить срок пребывания указанных лиц в должности до достижения ими возраста 70 лет по представлению общего собрания (конференции) работников медицинской организации.

Кроме того, руководитель государственной или муниципальной медицинской организации вправе продлить срок пребывания в должности до достижения ими возраста 70 лет:

- своему заместителю;
- руководителю филиала.

Федеральный закон от 29.07.2017 № 256-ФЗ также устанавливает новое основание увольнения – достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности согласно ст. 350 Трудового кодекса РФ.

Трудовые договоры с руководящими работниками медицинских организаций, которые на день вступления в силу Федерального закона от 29.07.2017 № 256-ФЗ достигли возраста 65 лет либо достигнут этого возраста в течение трех лет со дня вступления данного закона в силу, сохраняют свое действие до истечения сроков, предусмотренных этими трудовыми договорами, но не более трех лет (ст. 2 Федерального закона от 29.07.2017 № 256-ФЗ).

Дата вступления в силу – 01.10.2017.

**Госслужащие получили новые возможности
в сфере профессионального развития**

Федеральным законом от 29.07.2017 № 275-ФЗ внесены изменения в Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» в части замены системы дополнительного профессионального образования гражданских служащих на систему профессионального развития.

Федеральным законом от 29.07.2017 № 275-ФЗ определено, что профессиональное развитие гражданских служащих направлено на поддержание и повышение уровня квалификации, необходимого для надлежащего исполнения должностных обязанностей.

Профессиональное развитие госслужащих включает в себя:

- дополнительное профессиональное образование;
- иные мероприятия по профессиональному развитию.

Напомним, что ранее действовавшая система дополнительного профессионального образования госслужащих включала в себя только профессиональную переподготовку и повышение квалификации. Таким образом, изменения, вносимые Федеральным законом от 29.07.2017 № 275-ФЗ, позволят внедрить более комплексный подход к вопросу профессионального развития госслужащих, включив в него и иные мероприятия (такие, как семинары, тренинги, мастер-классы и др.).

Федеральный закон от 29.07.2017 № 275-ФЗ регламентирует и порядок и основания направления гражданского служащего для участия в мероприятиях по профессиональному развитию.

Также стоит выделить ряд иных нововведений, утвержденных Федеральным законом от 29.07.2017 № 275-ФЗ:

- предусматривается возможность осуществления дополнительного профессионального образования госслужащих на основании государственного образовательного сертификата;
- отменена необходимость направления госслужащего на повышение квалификации один раз в три года – теперь планирование мероприятий по профессиональному развитию осуществляется с учетом потребности государственного органа в развитии кадрового состава;
- определен новый механизм финансового обеспечения профессионального развития госслужащих (подробнее см. новую редакцию ч. 4 ст. 62, ст. 63 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ).

Дата вступления в силу – 10.08.2017.

(Продолжение на следующей странице)





(Окончание)

Граждане Киргизии вправе работать водителями в РФ с национальными правами

1 июня 2017 года вступил в силу п. 13 ст. 25 Федерального закона от 10.12.1995 № 196-ФЗ «О безопасности дорожного движения», в соответствии с которым водителями транспортных средств на территории РФ не вправе работать лица, обладающие иностранными национальными или международными водительскими удостоверениями (т. е. лица без российских водительских прав).

Однако Федеральным законом от 26.07.2017 № 204-ФЗ установлено, что данная норма не распространяется на граждан Киргизской Республики, а также граждан государств, законодательство которых закрепляет использование русского языка в качестве официального. В настоящее время русский язык признан в качестве официального также в Республике Беларусь и ряде других государств.

Таким образом, с 26.07.2017 работодатель вправе принять на работу, связанную с управлением транспортными средствами, граждан Киргизии и ряда других государств, имеющих национальные водительские права (т. е. выданные в их государстве).



Что касается водителей иных государств, не имеющих российских водительских прав, за привлечение их к работе работодателю грозит административный штраф в размере 50 тыс. руб. (ст. 12.32.1 Кодекса РФ об административных правонарушениях).

Дата вступления в силу – 26.07.2017.

Работодатели будут обязаны разрабатывать меры по предупреждению коррупции в соответствии с антикоррупционными стандартами

Министерством труда и социальной защиты РФ на общественное обсуждение представлен проект федерального закона, которым планируется внести изменения в Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

В частности, планируется обязать организации всех форм собственности, организационно-правовых форм, отраслевой принадлежности разрабатывать меры по предупреждению коррупции в соответствии с антикоррупционными стандартами.

При этом полномочия по разработке антикоррупционных стандартов будут возложены на Национальный совет по предупреждению коррупции (далее – Национальный совет).

Национальный совет будет учрежден путем заключения соглашения между Торгово-промышленной палатой РФ и Общероссийским объединением работодателей.

Также законопроект устанавливает, что оценку достаточности принимаемых организациями мер по предупреждению коррупции будет проводить экспертный центр – юридическое лицо, получившее аккредитацию Национального совета.

По итогам проведения такой оценки экспертный центр будет выдавать свидетельство о подтверждении принятия организацией достаточных мер по предупреждению коррупции.

Кроме этого, законопроект предлагает расширить перечень мер по предупреждению коррупции, которые обязаны принимать организации.

К примеру, планируется обязать организации принимать такие меры, как:

- проведение оценки коррупционных рисков не реже 1 раза в 2 года в целях выявления сфер деятельности организации, наиболее подверженных таким рискам;
- организация ежегодного декларирования конфликта интересов отдельными категориями работников;
- установление дисциплинарной ответственности работника за нарушение запретов, ограничений и обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции;
- обеспечение приема, рассмотрения и конфиденциальности уведомлений работников о фактах склонения к совершению коррупционных правонарушений;
- иные меры.

Обратите внимание, что вышеуказанные меры по предупреждению коррупции должны будут стать обязательными только для организаций, принадлежащих государству.

Авторы законопроекта отмечают, что целью изменений является повышение эффективности исполнения организациями обязанности по принятию антикоррупционных мер.

Планируется, что вышеперечисленные изменения вступят в силу 1 января 2019 года.

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

Ознакомиться с полным текстом законопроекта вы можете на Федеральном портале проектов нормативных правовых актов [HTTP://REGULATION.GOV.RU/](http://REGULATION.GOV.RU/) по ID 02/04/08-17/00070068.



27 СЕНТЯБРЯ 2017 ГОДА СОСТОИТСЯ ВЕБИНАР ДЛЯ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО КАДРАМ



Тема вебинара – «**Самые распространенные заблуждения работодателя о своих правах и обязанностях**».

Вебинар состоится **27 сентября 2017 года в 09:30 (МСК)**.

Ведущий вебинара – ведущий эксперт в сфере трудового законодательства проекта «Помощник кадровика: Эксперт» – Майорова Кристина Алексеевна.

На вебинаре будут рассмотрены самые распространенные заблуждения работодателей о своих обязанностях в трудовых отношениях.

Степень свободы работодателя в принятии решений напрямую зависит от тех прав, которыми он наделен нормами трудового законодательства РФ.

На практике многие работодатели удовлетворяют практически все просьбы работников, даже не задумываясь о том, что закон позволяет им отказать работнику в просьбе.

Вебинар поможет вам:

- четко понять, в решении каких вопросов необходимо учитывать пожелания работника;
- разобраться, в каких просьбах работнику можно отказать и при этом не нарушить трудовое законодательство РФ;
- избежать нареканий и штрафов со стороны контролирующих органов.

Конечно же, в ходе мероприятия вы сможете задать свой вопрос по теме лектору и получить на него профессиональный, экспертный ответ.

Программа вебинара:

- самые распространенные ситуации, в решении которых работодателю необходимо учитывать пожелания работника;
- самые распространенные просьбы работников, в которых работодатель может отказать;
- самые распространенные заблуждения работодателя относительно своих прав и обязанностей.

Как принять участие:

1. Перейти по ссылке (<https://room.etutorium.com/register/48068A5B5CD484CCCA401BA95CD484CCCA40BA3E>)
2. Заполнить все обязательные поля регистрационной формы.
3. Нажать «Подать заявку».

НОВЫЙ ВЫПУСК ЭЛЕКТРОННОГО ЖУРНАЛА «ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА ДЛЯ КАДРОВИКА»

Предлагаем вашему вниманию свежий выпуск электронного журнала «Теория и практика для кадровика».

В новом выпуске журнала вы сможете ознакомиться с ответами на самые интересные и актуальные вопросы (например, можно ли уволить по инициативе работодателя работника, длительное время находящегося на боль-

ничном, или что делать, если временный работник принят по бессрочному трудовому договору).

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

НОВЫЕ ДОКУМЕНТЫ

- О допуске специалистов к осуществлению медицинской или фармацевтической деятельности

Письмо Минздрава России от 20.07.2017 № 16-5/10/2-4889

- Об утверждении профессионального стандарта «Монтажник внутрименового и внутриквартирного газового оборудования и газопроводов»

Приказ Минтруда России от 19.07.2017 № 587н

- Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по регистрации скважинных геофизических данных (в нефтегазовой отрасли)»

Приказ Минтруда России от 29.06.2017 № 527н

Рекомендации по составлению документа, определяющего политику оператора в отношении обработки персональных данных, в порядке, установленном Федеральным законом от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных»

Рекомендации Роскомнадзора от 27.07.2017

- Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по диагностике оборудования магистрального трубопровода нефти и нефтепродуктов»

Приказ Минтруда России от 19.07.2017 № 586н

- Об утверждении профессионального стандарта «Работник по эксплуатации трубопроводов нефти и нефтепродуктов»

Приказ Минтруда России от 19.07.2017 № 585н

- Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по регистрации наземных геофизических данных (в нефтегазовой отрасли)»

Приказ Минтруда России от 29.06.2017 № 532н

- Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по капитальному ремонту нефтяных и газовых скважин»

Приказ Минтруда России от 29.06.2017 № 528н

МИНТРУД ОБ ОТРАЖЕНИИ В ТАБЕЛЕ УЧЕТА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ ПРОХОЖДЕНИЯ МЕДИКО-СОЦИАЛЬНОЙ ЭКСПЕРТИЗЫ РАБОТНИКОМ



МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



Вопрос. Работник организации после длительного заболевания направлен в бюро МСЭ, которое установило ему III группу инвалидности, после чего он вернулся к работе.

Как в таблице учета рабочего времени отражается время прохождения МСЭ? Как отражается время отсутствия работника, имеющего инвалидность, в случае повторного прохождения МСЭ?

Обязан ли работодатель в этой ситуации предоставить отпуск за свой счет?

Является ли прохождение переосвидетельствования в бюро МСЭ уважительной причиной отсутствия на работе, если отпуск за свой счет не оформлен?

Ответ (Письмо Минтруда РФ от 14.06.2017 № 14-2/ООГ-4787 «Об отражении в таблице учета рабочего времени прохождения МСЭ работником, признанным инвалидом III группы».) В соответствии с п. 34 Порядка и условий признания лица инвалидом, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 20.02.2006 № 95, гражданину, признанному инвалидом, специалистами бюро, проводившими медико-социальную экспертизу, разрабатывается индивидуальная программа реабилитации или абилитации.

Гражданину, признанному инвалидом, выдается справка, подтверждающая факт установления инвалидности, с указанием группы инвалидности, а также индивидуальная программа реабилитации или абилитации.

Переосвидетельствование инвалидов I группы проводится 1 раз в 2 года, инвалидов II и III групп – 1 раз в год, а детей-инвалидов – 1 раз в течение срока, на который ребенку установлена категория «ребенок-инвалид».

Гражданин направляется на медико-социальную экспертизу медицинской организацией независимо от ее организационно-правовой формы, органом, осуществляющим пенсионное обеспечение, либо органом социальной защиты населения.

При необходимости изменения программы профессиональной реабилитации работающим инвалидам в случае ухудшения клинического и трудового прогноза независимо от группы инвалидности и сроков временной нетрудоспособности гражданин направляется на медико-социальную экспертизу.

Направление на МСЭ оформляется в соответствии с формой № 088/у-06 «Направление на медико-социальную экспертизу организацией, оказывающей лечебно-профилактическую помощь», утвержденной Приказом Минздравсоцразвития РФ от 31.01.2007 № 77.

В соответствии с разделом III Порядка выдачи листов временной нетрудоспособности, утвержденного Приказом Минздравсоцразвития России от 29.06.2011 № 624н, при направлении на МСЭ выдается листок временной нетрудоспособности.

Следовательно, в таблице учета рабочего времени время прохождения МСЭ отражается как временная нетрудоспособность.

Итак, Министерство труда и социальной защиты в своем Письме от 14.06.2017 № 14-2/ООГ-4787 рассмотрело вопрос о том, как отражается в таблице учета рабочего времени период прохождения медико-социальной экспертизы работником, признанным инвалидом, и указало на то, что в таблице данный период отражается как временная нетрудоспособность на основании выданного листка временной нетрудоспособности.

Однако в соответствии с п. 28 Порядка выдачи листов нетрудоспособности, утвержденного Приказом Минздравсоцразвития России от 29.06.2011 № 624н, при установлении инвалидности срок временной нетрудоспособности завершается датой, непосредственно предшествующей дню регистрации документов в учреждении МСЭ.

Это означает, что на период непосредственно прохождения МСЭ, если сотруднику будет установлена инвалидность, листок нетрудоспособности ему не выдается. Например, работник находился на больничном с 07.08.2017, а 28.08.2017 принес листок нетрудоспособности, закрытый 23.08.2017. В листке указано, что работник был направлен на МСЭ 24.08.2017, а само освидетельствование было проведено 25.08.2017, при этом работнику была установлена III группа инвалидности.

Период с 07.08.2017 по 23.08.2017 в таблице учета рабочего времени отмечается как временная нетрудоспособность (буквенный код – Б, цифровой – 19) (Постановление Госкомстата России от 05.01.2004 № 1).

А как же отразить в таблице дни с 24.08.2017 по 27.08.2017, в т. ч. период прохождения медико-социальной экспертизы?

(Продолжение на следующей странице)



(Окончание)

К сожалению, данный вопрос законодательством не урегулирован, и Минтруд в своем письме тоже не дал на него ответа. Также и в Постановлении Госкомстата России от 05.01.2004 № 1 не предусмотрен ни буквенный, ни цифровой код для учета периода прохождения медико-социальной экспертизы.

По нашему мнению, возможно отметить период прохождения МСЭ в таблице учета рабочего времени, если сотруднику была установлена инвалидность и больничный лист был закрыт днем, предшествующим дню обращения в учреждение МСЭ:

- или буквенным кодом – Т, цифровым – 20 (временная нетрудоспособность без назначения пособия);

- или ввести в таблицу дополнительный код для обозначения периода прохождения медико-социальной экспертизы, например, буквенный код – МЭ, цифровой – 37 (учитывая, что работодатель самостоятельно может вводить дополнительные коды затрат рабочего времени в первичные учетные документы (ст. 2, 9 Федерального закона от 06.12.2011 № 402-ФЗ).

Обратите внимание, что в рассматриваемой ситуации дни 26.08.2017 и 27.08.2017 в таблице будут отмечены

как выходные (буквенный код В, цифровой – 26). В любом случае сложившаяся ситуация не является основанием для предоставления работнику отпуска без сохранения заработной платы (т. е. отпуска за свой счет).

Это же касается повторного прохождения МСЭ – время, затраченное работником на переосвидетельствование, нельзя оформить отпуском без сохранения заработной платы. Вместе с тем законодательство также не регулирует вопрос о том, как оформить этот период.

По нашему мнению, на период прохождения работником переосвидетельствования можно оформить приказ об освобождении работника от работы. Данный приказ будет являться основанием для отсутствия работника на работе по уважительной причине.

Учитывая, что Постановление Госкомстата России от 05.01.2004 № 1 не предусматривает какого-либо кода для обозначения освобождения работника для переосвидетельствования в таблице учета рабочего времени, рекомендуем ввести в таблицу дополнительный код (например, буквенный код – ОП, цифровой – 38).

ОПЫТ ЭКСПЕРТОВ

Если работник отказывается от психиатрического освидетельствования

Вопрос. Направляем своих работников с вредными условиями труда и учителей на психиатрическое освидетельствование (первичный медосмотр согласно ст. 213 Трудового кодекса РФ). Если сотрудник отказывается проходить психиатрическое освидетельствование, говоря, что это делается только по добровольному согласию, можем ли мы ему отказать в приеме на работу?

Ответ. Нет, вы не можете отказать сотруднику в приеме на работу, если он отказывается проходить психиатрическое освидетельствование, т. к. трудовой договор уже заключен с работником, т. е. прием на работу уже оформлен.

Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работники детских учреждений, организаций (работники образовательных организаций всех типов и видов) проходят предварительные (при поступлении на работу) медицинские осмотры за счет средств работодателя (ст. 213 Трудового кодекса РФ).

Согласно ст. 214 Трудового кодекса РФ работник обязан проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Итак, прохождение обязательного предварительного медосмотра является обязанностью работника, в случае если лицо, принятое на работу, будет работать на работах с вредными и (или) опасными условиями труда или учителем.

Обращаем ваше внимание, что с сотрудником сначала заключается трудовой договор (т. е. оформляется прием на работу), а затем, после подписания трудового договора, работодатель выдает направление работнику на прохождение медицинского осмотра (п. 7 При-



ложения № 3 к Приказу Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 № 302н).

При прохождении предварительного (при поступлении на работу) медицинского осмотра участие врача-психиатра является обязательным для всех категорий обследуемых (Приложение № 2 к Приказу Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 № 302н).

Иными словами, при прохождении предварительного (при поступлении на работу) медицинского осмотра работника обязательно обследует врач-психиатр.

Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в т. ч. связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование не реже 1 раза в 5 лет в порядке, утвержденном Постановлением Правительства РФ от 23.09.2002 № 695 «О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды дея-



тельности, в т. ч. деятельность, связанную с источниками повышенной опасности».

Психиатрическое освидетельствование работника проводится на добровольной основе (п. 2 Правил, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 23.09.2002 № 695).

Перечень медицинских психиатрических противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности, утвержден Постановлением Совета министров – Правительства РФ от 28.04.1993 № 377.

Обратите внимание, что необходимо различать предварительный (при поступлении на работу) медицинский осмотр, участие врача-психиатра в котором является обязательным, и обязательное психиатрическое освидетельствование. Это два совершенно разных осмотра.

Обязательное психиатрическое освидетельствование проходят работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, по Перечню, утвержденному Постановлением Совета министров – Правительства РФ от 28.04.1993 № 377. В описываемой ситуации вы не можете отказать сотруднику в приеме на работу, если сотрудник отказывается проходить психиатрическое освидетельствование, т. е. прием на работу оформлен до направления сотрудника на освидетельствование.

Однако в случае, когда сотрудник отказывается проходить психиатрическое освидетельствование, если такое освидетельствование является обязательным, или предварительный медосмотр, если такой медосмотр является обязательным, вы можете не допускать его к работе и применить к сотруднику дисциплинарное взыскание в виде замечания или выговора, а при повторном непрохождении психиатрического освидетельствования или медосмотра, если такое освидетельствование, медосмотр являются обязательными, уволить его по п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ (ст. 192, 193 Трудового кодекса РФ).

С более подробной информацией по вопросу вы можете ознакомиться в системе «Помощник кадровика: Эксперт», в справочном материале «Медицинский осмотр работников», «Применение дисциплинарных взысканий», «Увольнение работника в связи с неоднократным неисполнением им своих трудовых обязанностей».

Если работник при приеме отказывается предоставлять трудовую книжку

Вопрос. При приеме на работу сотрудник принес только копию трудовой книжки, оригинал обещал принести позже. Пять дней с даты приема прошло, он трудовую не принес. Как быть в такой ситуации? Завести на него новую трудовую книжку? Он отказывается компенсировать расходы на ее покупку.

Чем мы рискуем (какие санкции применимы к организации), если так и не получим оригинал трудовой книжки, при этом не заведем новую трудовую книжку, т. е. вообще не сделаем запись в трудовой книжке этого работника и в книге учета движения трудовых книжек и уволим его тоже без записи в трудовой?

Ответ. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства (ст. 65 Трудового кодекса РФ).

Итак, у работодателя есть право требовать предъявления трудовой книжки.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (ст. 65 Трудового кодекса РФ).

Иными словами, в описываемой ситуации работодателю необходимо было в момент приема на работу сотрудника:

- или получить от принимаемого на работу лица заявление об оформлении новой трудовой книжки, при этом согласно п. 47 Правил, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 № 225, при выдаче работнику трудовой книжки работодатель имеет право взимать с него плату;

- или, если лицо, принимаемое на работу, отказывается составить заявление о выдаче новой трудовой книжки, отказать ему в приеме на работу, при этом такой отказ был бы обоснованным (ст. 65 Трудового кодекса РФ).

Учитывая, что работодатель не поступил вышеуказанным образом, в сложившейся ситуации присутствует в т. ч. и его вина.

Работодателю необходимо исправить допущенные нарушения, учитывая, что на нём лежит обязанность ве-





сти трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (ст. 66 Трудового кодекса РФ).

За неисполнение данной обязанности работодатель может быть привлечен к ответственности, предусмотренной ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ.

В целях устранения допущенных работодателем нарушений:

1. Работодателю необходимо разъяснить работнику нормы ст. 65 Трудового кодекса РФ, пояснить, что в силу ст. 21 Трудового кодекса РФ работник обязан соблюдать нормы трудового законодательства РФ и не злоупотреблять своими правами.

После этого рекомендуем работодателю выдать сотруднику под роспись уведомление о необходимости в срок до такого-то числа предоставить работодателю или трудовую книжку, или заявление об оформлении новой трудовой книжки, или заявление о выдаче ему дубликата трудовой книжки.

2. В случае если работник не предоставит в указанный в уведомлении срок ни трудовую книжку, ни заявление, работодатель может применить к работнику дисциплинарное взыскание в виде замечания или выговора с соблюдением порядка, предусмотренного ст. 193 Трудового кодекса РФ (ст. 192 Трудового кодекса РФ).

3. После этого рекомендуем работодателю вновь выдать сотруднику под роспись уведомление о необходимости в срок до такого-то числа предоставить работодателю или трудовую книжку, или заявление об оформлении новой трудовой книжки, или заявление о выдаче ему дубликата трудовой книжки.

4. В случае если работник повторно не предоставит в указанный в уведомлении срок ни трудовую книжку, ни заявление, работодатель может уволить сотрудника по п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ с соблюдением по-

рядка, предусмотренного ст. 193 Трудового кодекса РФ (ст. 192 Трудового кодекса РФ).

При этом, учитывая нормы ст. 66 Трудового кодекса РФ, рекомендуем работодателю за счет собственных средств оформить трудовую книжку работнику.

Обращаем ваше внимание, что если работодатель не примет мер, чтобы получить трудовую книжку от работника или чтобы получить заявление об оформлении новой трудовой книжки или дубликата, и, как следствие, не произведет запись в трудовую книжку и в иные документы, при этом уволит работника, не имея достаточных оснований для увольнения и т. д., то работодатель может быть привлечен к ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ, при этом работник также может обратиться в суд за восстановлением нарушенных прав.



С более подробной информацией по вопросу вы можете ознакомиться в системе «Помощник кадровика: Эксперт», в справочном материале «Оформление приема на работу», «Применение дисциплинарных взысканий», «Увольнение работника в связи с неоднократным неисполнением им своих трудовых обязанностей».

