

Уверенность в себе, уверенность в завтрашнем дне – вот отличительная черта наших клиентов

# ПАПИРУС

# № 87

[август 2014]

Ежемесячное издание компании «АПИ»

## Тема: **Кадровые вопросы**

### ГОРЯЧАЯ ЛИНИЯ

**Р**аботник был принят по срочному трудовому договору до момента выхода на работу основного работника, а основной работник, находясь в отпуске по беременности и родам, уволился. Как перевести временного работника на постоянную должность?

Согласно ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор заключается на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нор-

мативными актами, трудовым договором сохраняется место работы.

По общему правилу, временный работник, принятый для исполнения обязанностей отсутствующего, увольняется в день выхода последнего на работу (ч. 3 ст. 79 ТК РФ).

Постоянный работник вправе прекратить трудовые отношения

с работодателем по собственному желанию (п. 3 ч. 1 ст. 77, ст. 80 ТК РФ). После увольнения постоянного работника у работодателя отсутствует основание для прекращения трудового договора с временным работником по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, поскольку постоянный работник больше к работе не приступит.

*Окончание на стр. 2*

1

### КОНКУРСЫ АПИ

#### Лучшие бухгалтеры Нижегородской области

В этом году в конкурсе «Нижегородский бухгалтер» принял участие 531 человек.

По традиции, конкурс проводился

в двух номинациях: «Бухгалтер бюджетной организации» и «Бухгалтер коммерческой организации». Заявки на участие в первой номинации пода-

ли 247 человек, во второй – 284.

Первый тур проводился заочно. Конкурсанты выполняли 30 тестовых

*Окончание на стр. 2*



Слева направо: Юлия Сергеевна Васюткина; президент компании «АПИ» Александр Николаевич Черемхин; Дарья Сергеевна Рамазанова; Наталья Вячеславовна Бондаренко; Людмила Евгеньевна Сажина; руководитель Управления Федеральной налоговой службы по Нижегородской области Дмитрий Вадимович Фотинов.

ПАПИРУС

КонсультантПлюс



**О**дним из видов деятельности нашей организации является оказание услуг по перевозке грузов автотранспортными средствами на дальние расстояния. При выходе на маршрут заполняется и выдается водителю путевой лист грузового автомобиля. В этом листе есть такая строка: «Водитель по состоянию здоровья к управлению допущен». Здесь должна стоять отметка уполномоченного лица – врача. Наша организация относится к объектам малого бизнеса и такого специалиста в штате не имеет. Обязательна ли в путевом листе подпись врача? Какое еще уполномоченное лицо может поставить эту отметку? Какие последствия могут быть у организации в случае отсутствия такой отметки в путевом листе?

Обязательные медицинские осмотры водителей организаций предусмотрены ст. 23 Федерального закона № 437-ФЗ «О безопасности дорожного движения». В соответствии с ч. 7 указанной статьи обязательные предрейсовые и послерейсовые медицинские осмотры водителей транспортных средств проводятся либо привлекаемыми медицинскими работниками, либо в порядке и на условиях, предусмотренных ч. 4 ст. 24 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан

дан в Российской Федерации».

В силу ч. 4 ст. 24 данного Закона в целях охраны здоровья работодатель вправе вводить в штат должности медицинских работников и создавать подразделения (кабинет врача, здравпункт, медицинский кабинет, медицинскую часть и другие подразделения), оказывающие медицинскую помощь работникам организации. Порядок организации деятельности таких подразделений и медицинских работников устанавливается уполномоченным федеральным органом исполнительной власти.

Таким образом, деятельность по проведению медицинских осмотров, включая предрейсовые и послерейсовые осмотры водителей, относится к медицинской. Нарушение порядка проведения медицинского освидетельствования влечет административную ответственность, предусмотренную ст. 11.32, 12.31.1 КоАП РФ.

*Юлия Викторовна Куликова,  
юрист информационно-аналитического сектора  
компании «АПИ»*

**Н**еобходимо ли вносить изменения в график отпусков в случае устройства на работу нового сотрудника в течение календарного года? Если да, то как это оформляется?



*Мария Сергеевна Никитина,  
управляющий партнер  
юридической фирмы «Делмари»*

Согласно ч. 1 ст. 123 ТК РФ, очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до

наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (в ней предусмотрен порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов).

В соответствии с постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» график отпусков применяется для отражения сведений о времени распределения ежегодных оплачиваемых отпусков работников всех структурных подразделений организации на календарный год по месяцам. При переносе срока отпуска на другое время (с согласия работника и руководителя структурного подразделения) с разрешения лица,

утвердившего график отпусков, или лица, уполномоченного им на это, в график вносятся соответствующие изменения. Перенос отпуска производится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, на основании документа, составленного в произвольной форме.

Итак, в связи с тем что график отпусков применяется для отражения сведений о времени распределения ежегодных оплачиваемых отпусков работников, в случае устройства на работу в течение календарного года нового сотрудника в данный график рекомендуется внести изменения. В соответствии с действующим законодательством эти изменения вносятся с разрешения лица, утвердившего график (или лица, уполномоченного им на это), на основании документа, составленного в произвольной форме.

**М**ужчина устроился на работу в апреле 2014 года. В октябре у него родится ребенок. Вправе ли мужчина во время нахождения его жены в отпуске по беременности и родам взять ежегодный отпуск и если да, то в каком объеме? Вправе ли администрация в данном случае отказать ему в предоставлении отпуска в полном объеме?

Согласно ст. 115 ТК РФ, работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью свыше этого срока (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Ст. 123 ТК РФ содержит нормы, касающиеся очередности предоставления отпусков. В силу ч. 4 ст. 123 ТК РФ работникам отдельных категорий в случаях, преду-

смотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. Так, по желанию мужа ежегодный отпуск предоставляется ему в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

Таким образом, вышеуказанная норма предоставляет мужу льготное право пойти в отпуск не по графику, а в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам. Поскольку данному праву

работника корреспондирует обязанность работодателя предоставить такой отпуск, последний не вправе отказать ему в предоставлении отпуска в полном объеме. В случае неисполнения работодателем указанной обязанности он может быть привлечен к административной ответственности за совершение правонарушения, предусмотренного ст. 5.27 КоАП РФ (нарушение законодательства о труде и об охране труда).

*Мария Сергеевна Никитина,  
управляющий партнер  
юридической фирмы «Делмари»*

**Д**олжен ли проходить предрейсовый медосмотр сотрудник компании, который едет в служебную командировку на своем личном транспорте? (При этом с сотрудником заключается договор аренды транспортного средства с экипажем. Сам сотрудник водителем не является, а работает, к примеру, наладчиком оборудования.) Большое спасибо.

Да, этот сотрудник должен проходить предрейсовый медосмотр. Согласно ст. 188 ТК РФ, при использовании работником (с согласия или с ведома работодателя и в его интересах) личного имущества работнику выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) принадлежащих ему инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием. Размер возмещения определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме.

Согласно ст. 213 ТК РФ, работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – еже-

годные) медицинские осмотры в целях определения их пригодности к выполнению поручаемой им работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры.

ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации для отдельных категорий работников могут устанавливаться обязательные медицинские осмотры в начале, в течение и (или) в конце рабочего дня (смены). Время прохождения данных осмотров включается в рабочее время.

Согласно п. 1 ст. 20 Федерального закона от 10.12.1995 № 196-ФЗ (в ред. от 28.12.2013) «О безопасности дорожного движения» (далее – Закон № 196-ФЗ), юридические лица и индивидуальные предприниматели, осуществляющие на территории Российской Фе-

дерации деятельность, связанную с эксплуатацией транспортных средств, обязаны организовывать в соответствии с требованиями Закона № 196-ФЗ проведение обязательных медицинских осмотров и мероприятий по совершенствованию водителями транспортных средств навыков оказания первой помощи пострадавшим в дорожно-транспортных происшествиях.

Согласно ст. 23 Закона № 196-ФЗ, медицинское обеспечение безопасности дорожного движения включает в себя проведение обязательных предварительных и периодических (не реже одного раза в два года) предрейсовых и после-рейсовых медицинских осмотров.

Таким образом, независимо от того, кому принадлежит эксплуатируемое организацией транспортное средство, на последней лежит обязанность по организации проведения предрейсовых медицинских осмотров своих сотрудников, эксплуатирующих транспортное

средство в интересах работодателя.

В случае невыполнения этого требования компания может быть привлечена к ответственности как по ст. 11.32, так и по ст. 5.27 КоАП РФ.

Согласно ст. 11.32 КоАП РФ, нарушение установленного порядка проведения обязательного медицинского освидетельствования водителей транспортных средств (кандидатов в водители транспортных средств) либо обязательных предварительных, периодических, предрейсовых или послерейсовых медицинских осмотров влечет наложение административного штрафа в следующих размерах: на граждан – от одной тысячи до полутора тысяч рублей; на должностных лиц – от двух тысяч до трех тысяч рублей;

на юридических лиц – от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

*Примечание. За административные правонарушения, предусмотренные настоящей статьей, лица, осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, несут административную ответственность как юридические лица.*

Ст. 5.27 КоАП РФ гласит следующее:

1. Нарушение законодательства о труде и об охране труда влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей, на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от одной тысячи до пяти тысяч рублей или ад-

министративное приостановление деятельности на срок до девяноста суток, на юридических лиц – от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток (в ред. от 09.05.2005 № 45-ФЗ, от 20.04.2007 № 54-ФЗ, от 22.06.2007 № 116-ФЗ).

2. Нарушение законодательства о труде и об охране труда должностным лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение (в ред. от 09.05.2005 № 45-ФЗ), влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет.

*Мария Сергеевна Никитина,  
управляющий партнер  
юридической фирмы «Делмари»*

**С**отрудник отбывает наказание в местах лишения свободы за преступление, не связанное с работой у данного работодателя.  
Вопросы по ситуации:

1. Имеет ли работодатель основания для увольнения данного сотрудника?
2. Включается ли время нахождения сотрудника в местах лишения свободы в отпускной стаж?
3. Обязан ли будет работодатель после выхода сотрудника на работу выплачивать ему компенсацию за неиспользованный отпуск за все время нахождения в местах лишения свободы?

1. Согласно п. 4 ч. 1 ст. 83 ТК РФ, трудовой договор подлежит прекращению в связи с осуждением работника к наказанию, исключаящему продолжение прежней работы. Так как наказание в виде лишения свободы препятствует продолжению прежней работы, следовательно, в соответствии с п. 4 ч. 1 ст. 83 ТК РФ у работодателя имеются основания для прекращения трудового договора с данным работником.

2. В соответствии с ч. 1 ст. 127 ТК РФ при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

В силу ч. 1 ст. 121 ТК РФ в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается:

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми

актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором за ним сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;

- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

В соответствии с ч. 2 ст. 121 ТК РФ в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый

отпуск, не включается:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных ст. 76 ТК РФ;

- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

Как видите, включение в отпускной стаж времени нахождения сотрудника в местах лишения свободы действующим законодательством не предусмотрено.

3. В связи с тем что время нахождения сотрудника в местах лишения свободы в отпускной стаж не включается, обязанность по выплате ему компенсации за неиспользованный отпуск за все время нахождения в местах лишения свободы у работодателя не возникает.

*Мария Сергеевна Никитина,  
управляющий партнер  
юридической фирмы «Делмари»*