

СЕМИНАР г. Кемерово, 03.06.2016г.

Семинар вела: Микушина Марина Николаевна

(высококвалифицированный юрист-практик, директор правового консультационного центра «Альпари» г.Новосибирск, автор серии книг «Закон для всех», член Национального союза кадровиков, консультант по налогам и сборам Палаты Налоговых консультантов России.)

Профстандарты. Обучение и увольнение работников и другие актуальные вопросы
РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ в 2016 году»

08.06.2016г.

1. Изменения в Трудовом кодексе

1	ФЗ от 02.03.2016г. № 36-ФЗ	О ратификации Конвенции о работе на условиях неполного рабочего времени. Ратификация Конвенции не повлечет внесения поправок в ТК РФ или иные акты, поскольку российское законодательство и сегодня распространяет существующие системы социального обеспечения на все категории работников, а также гарантирует соблюдение трудовых прав всем работникам без исключения. <u>ч.3ст.93ТК РФ</u>, работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.		
2	ФЗ от 02.03.2016г. № 43-ФЗ	О внесении изменений в Федеральный закон 2.10.2004 N 125-ФЗ "Об архивном деле в Российской Федерации". Федеральным <u>законом</u> N 43-ФЗ предусмотрено снижение срока хранения документов по личному составу с 75 до 50 лет. Правда, такое новшество не распространяется на документы по личному составу: - созданные до 2003 г.; - образовавшиеся в связи с прохождением гражданами государственной службы, не являющейся государственной гражданской службой. Итак, в зависимости от даты создания документы хранятся:		
		Документы по личному составу, созданные	До 2003 г. (п. п. 1 - 3 ч. 1 ст. 22.1 Федерального закона N 125-ФЗ)	Начиная с 2003 г. (п. п. 1 - 3 ч. 2 ст. 22.1 Федерального закона N 125-ФЗ)
		В государственных органах, органах местного самоуправления и организациях, выступающих источниками комплектования государственных и муниципальных архивов архивными документами	В течение 75 лет со дня создания с проведением экспертизы ценности документов после истечения указанного срока хранения	В течение 50 лет со дня создания с проведением экспертизы ценности документов после истечения указанного срока хранения
		В государственных и муниципальных архивах, в которые поступают документы по личному составу ликвидированных государственных органов, органов местного самоуправления, государственных, муниципальных и негосударственных организаций	С даты поступления и до истечения 75 лет со дня создания с проведением экспертизы ценности документов после истечения указанного срока	С даты поступления и до истечения 50 лет со дня создания с проведением экспертизы ценности документов после

			хранения	истечения указанного срока хранения
		В иных организациях	Не менее 75 лет со дня создания	Не менее 50 лет со дня создания
3	ФЗ от 01.05.2016г. № 136-ФЗ	"О внесении изменений в статью 11 Федерального закона "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования" и Федеральный закон "О специальной оценке условий труда" Уточнен порядок осуществления специальной оценки условий труда Федеральным законом, в частности: - установлена возможность декларирования соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда на рабочих местах, условия труда на которых признаны оптимальными или допустимыми (действие данного положения распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2014 года); - расширен перечень сведений об организациях, проводящих спецоценку условий труда, содержащейся в реестре таких организаций; - установлен переходный период до 31.12.2020, в течение которого методики (методы) исследований (испытаний) и измерений, утвержденные федеральными органами исполнительной власти и не аттестованные в соответствии с законодательством РФ об обеспечении единства измерений, должны быть надлежащим образом аттестованы и внесены в Федеральный информационный фонд по обеспечению единства измерений (данное положение также распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2014 года). Федеральный закон вступает в силу со дня его официального опубликования. В отношении рабочих мест, условия труда на которых на день вступления в силу Федерального закона по результатам исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов признаны оптимальными или допустимыми (за исключением рабочих мест, в отношении которых идентификация вредных и (или) опасных производственных факторов в соответствии с Федеральным законом "О специальной оценке условий труда" не осуществляется), работодателем подается в территориальный орган уполномоченного органа исполнительной власти по месту своего нахождения уточненная декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда с включением в нее данных рабочих мест.		
4	Приказ Минздрав от 10.02.2016г. № 83-н	Об утверждении Квалификационных требований к медицинским и фармацевтическим работникам со средним медицинским и фармацевтическим образованием" Минздравом России утверждены квалификационные требования к медицинским и фармацевтическим работникам со средним медицинским и фармацевтическим образованием Требования содержат необходимые уровни профессионального образования и дополнительного образования, а также соответствующие наименования должностей по различным медицинским и фармацевтическим специальностям.		
5	Письмо Минздрава от 29.03.2016г. № 16-5/10/2- 1907	О реализации Приказа Минздрава России от 10.02.2016 N 83н> Медицинские и фармацевтические работники со средним медицинским и фармацевтическим образованием должны соответствовать квалификационным требованиям Минздрав России разъяснил, что в данном документе определены квалификационные требования к уровню образования и виду дополнительного		

		профессионального образования (профессиональная переподготовка и (или) повышение квалификации) медицинских и фармацевтических работников со средним медицинским и фармацевтическим образованием.
6	Для медицины Приказ Минздрава от 29.01.2016г. № 39-н	"Об утверждении Порядка прохождения работниками подразделений транспортной безопасности ежегодного медицинского осмотра, предусмотренного статьей 12.3 Федерального закона от 9 февраля 2007 г. N 16-ФЗ "О транспортной безопасности", включающего в себя химико-токсикологические исследования наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов, и формы заключения, выдаваемого по его результатам"
7	Для водителей Приказ Минздрава от 28.09.2015г. № 287	"Об утверждении Профессиональных и квалификационных требований к работникам юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, осуществляющих перевозки автомобильным транспортом и городским наземным электрическим транспортом» С 14 июня 2016 г. вступят в силу Профессиональные и квалификационные требования к работникам осуществляющих перевозки. С этой даты работодатель также может использовать указанные требования для разработки должностной инструкции водителя автомобиля. Посмотреть требования и сверить с должностной инструкцией водителя
8	Кузбасское региональное соглашение г. Кемерово, 25 января 2016 года	Между Кемеровским областным союзом организаций профсоюзов "Федерация профсоюзных организаций Кузбасса", Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области на 2016 - 2018 годы" Не распространяется на бюджетников Работодатели 3.48. Коммерческим организациям (кроме организаций, осуществляющих свою деятельность в сфере регулируемого ценообразования) и индивидуальным предпринимателям совместно с профсоюзами в течение 2016 года обеспечивать выплату минимальной заработной платы работникам при полной выработке месячной нормы рабочего времени не ниже полуторакратной величины прожиточного минимума трудоспособного населения Кемеровской области, определенной за четвертый квартал 2015 года (9078р). Соответствующий размер заработной платы в 2017 - 2018 годах обеспечивать в размере полуторакратной величины прожиточного минимума трудоспособного населения Кемеровской области, определенной в установленном законом порядке.

2. Профстандарты

Инициатор профстандартов Путин В.В., в мае 2012г. подписал Указ от 07.05.2012г. № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики". Речь идет о реформировании системы квалификаций и компетенций работников, цель которого - сформировать актуальную систему, заменяющую устаревшие Единые квалификационные справочники с тем, чтобы обеспечить достижение целей по достойному труду и справедливой зарплате, которые заложены в [Плане](#) деятельности Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации на 2013 - 2018 гг. на основании поручений Президента Российской Федерации, содержащихся в соответствующих Указах на период до 2018 г. По сути, введение профессиональных стандартов призвано обновить и заменить квалификационные и тарифно-квалификационные характеристики должностей и профессий, которые в настоящее время содержатся в составе Квалификационных справочников (Квалификационного [справочника](#) должностей руководителей, специалистов и других служащих, Единого тарифно-квалификационного [справочника](#) работ и профессий рабочих, сборников квалификационных характеристик различных должностей бюджетной отрасли).

Законопроекты

	ФЗ от 03.12.2012г. № 236-ФЗ	"О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 1 Федерального закона "О техническом регулировании" Статьей 195.1 Трудового кодекса РФ, введенной Федеральным законом от 03.12.2012 N 236-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 1 Федерального закона "О техническом регулировании" были даны понятия квалификации работника и профессионального стандарта. Так, под квалификацией работника понимается уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника. Профессиональный стандарт - это характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности. Порядок разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, а также установления тождественности наименований должностей, профессий и специальностей, содержащихся в едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, наименованиям должностей, профессий и специальностей, содержащихся в профессиональных стандартах, устанавливается Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Статьей 143 ТК РФ, содержащей нормы о тарифных системах оплаты труда, предусмотрено, что тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или с учетом профессиональных стандартов. Указанные справочники и порядок их применения утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством РФ. Тарифные системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Тарифные системы оплаты труда устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда. В настоящее время действует Постановление Правительства РФ от 22.01.2013 N 23 "О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов". Так, Указом Президента РФ от 07.05.2012 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" Правительству РФ дано задание разработать к 2015 г. и утвердить не менее 800 профессиональных стандартов. Именно они должны стать основой для расчета тарифных ставок и систем оплаты труда работников муниципальных и государственных учреждений.
	ТК РФ	Статья 195.1. Понятия квалификации работника, профессионального стандарта Квалификация работника - уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника. Профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности. ПРОФСТАНДАРТ - Это документ, где прописаны деловые качества, квалификация работника для осуществления вида профессиональной деятельности. Это обобщённый документ, в конце профстандарта есть разработчики, можно писать им возражения на сайт и эл.почту.
	ППИ РФ от 22.01.2013 N 23	"О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов"

		Сейчас профстандарты носят рекомендательный характер. согласно части 2 статьи 57 Кодекса наименование в трудовых договорах должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, либо профессиональных стандартах, если Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами предусмотрено право работников на предоставление им компенсаций, льгот или каких-либо ограничений при работе в таких должностях (по профессиям, специальностям). Таким образом, в этом случае при составлении штатного расписания, при заполнении трудовой книжки работника, а также при изменении тарифного разряда в части наименования должности работника следует руководствоваться действующими в настоящее время Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональными стандартами.
	Сайт Минтруда, стандарты	Приказ Минтруда России от 18.10.2013 N 544н "Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)" Применение профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)", утвержденного приказом Минтруда России от 18 октября 2013 г. N 544н <*>, в соответствии с приказом Минтруда России от 25 декабря 2014 г. N 1115н <*> "О внесении изменения в приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. N 544н "Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)" предусмотрено только с 1 января 2017 года, то при решении вопросов, связанных с квалификационными требованиями, предъявляемыми к педагогическим работникам, следует руководствоваться: Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования"), утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. N 761н, с изменением, внесенным приказом Минздравсоцразвития России от 31 мая 2011 г. N 448н пунктом 23 приложения к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. N 276 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность". 23. Аттестационные комиссии организаций дают рекомендации работодателю о возможности назначения на соответствующие должности педагогических работников лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе "Требования к квалификации" раздела "Квалификационные характеристики должностей работников образования" Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих <1> и (или) профессиональными стандартами, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.
	Штатное расписание, содержание трудового договора	Включаем должности и профессии в соответствии со ст.57 ТК РФ, трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано

		предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке , устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов ;
	Квалификационные справочники или профстандарты	Пока Квалификационные справочники (ЕКС-Единый тарифно-квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих) не утратят силу, у нас есть право выбирать или квалификационные справочники или профстандарты. Статьей 57 ТК РФ установлено, что, если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, при этом, если работа не связана с предоставлением компенсаций и льгот, руководствоваться следует ст. 143 ТК РФ: "Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих". Например: - Сокращённая рабочая неделя – мед.работники, 30 лет отработал на спец.должностях- можно досрочно на пенсию; - Профессия «Газоэлектросварщик», а в должностях по льготам «Электрогазосварщик», может не принять Пенсионный фонд документы на досрочную пенсию и придётся доказывать в суде. Муниципальная служба – названия должностей должны соответствовать справочнику должностей муниципальных служащих.
	Вопрос: Профстандарт – это обязательно или рекомендовано	Глава 51.1. ТК ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ НА ПОДЗЕМНЫХ РАБОТАХ. Лица, принимаемые на подземные работы, не должны иметь медицинские противопоказания к указанным работам и должны удовлетворять соответствующим квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке , устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов . Опять альтернатива выбора.
	ФЗ от 02.05.2016г. № 122-ФЗ	«О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации". Статья 4 Даёт право Правительству Российской Федерации устанавливать особенности применения профессиональных стандартов. Статья 5 Настоящий Федеральный закон вступает в силу с 1 июля 2016 года. в статье 195.1 ТК: а) часть вторую дополнить словами ", в том числе выполнения определенной трудовой функции"; б) часть третью признать утратившей силу; 3) дополнить статьями 195.2 и 195.3 следующего содержания: "Статья 195.2. Порядок разработки и утверждения профессиональных стандартов. В компетенции Правительства РФ. Статья 195.3. Порядок применения профессиональных стандартов ПРОФСТАНДАРТЫ С 01.07.2017г. имеют рекомендательный характер
	Закон об образовании №	Глава 5. ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ, РУКОВОДЯЩИЕ И ИНЫЕ РАБОТНИКИ ОРГАНИЗАЦИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ. Ст.46 ч.1 Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица,

273-ФЗ	имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам. Приняты профстандарты вступают в силу с 01.01.2017г. Ст.51 ч.1 Кандидаты на должность руководителя образовательной организации должны иметь высшее образование и соответствовать квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, по соответствующим должностям руководителей образовательных организаций и (или) профессиональным стандартам. Ст.52 ч.2. Право на занятие должностей, предусмотренных частью 1 настоящей статьи, имеют лица, отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.
Профстандарт	На сегодняшний день законов и подзаконных актов об обязательном применении профстандартов – нет. Если стандарт сделают обязательным, то обязательно обучить работника. В локальном документе – коллективный договор – там должно быть прописано обучение работников. Работник должен обучиться. Есть аттестация работников. Увольнение по результатам аттестации, комиссия даёт рекомендацию, работодатель принимает решение.
Вопрос: Где деньги на обучение	В Конституции РФ гарантируется правом на компенсацию дополнительных расходов, возникших в результате решений, принятых органами государственной власти.
Насаждается мысль о применении профстандартов	Для того, чтобы несли деньги на обучение в организации, которые предоставляют такие услуги. Например ООО «Институт кадровика» агитируют для получения выгоды и для своих интересов.
Письмо Минтруда от 04.04.2016г. № 14-0/10/13-2253	Разъяснения по применению профстандарта 4. Будут ли отменены ЕТКС и ЕКС? В перспективе планируется замена ЕТКС и ЕКС профессиональными стандартами, а также отдельными отраслевыми требованиями к квалификации работников, утверждаемыми законодательными и иными нормативными правовыми актами, которые имеются уже и в настоящее время (например, в сфере транспорта и др.). Но такая замена, по мнению Минтруда России, будет происходить в течение достаточно длительного периода. 5. Если квалификационный справочник и профессиональный стандарт по аналогичным профессиям (должностям) содержат различные требования к квалификации, то какими документами должен пользоваться работодатель? Работодатель самостоятельно определяет, какой нормативный правовой акт он использует, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. 6. В каких случаях применение профессиональных стандартов является обязательным? Обязаны ли работодатели применять требования к квалификации работников, содержащиеся в профессиональных стандартах? Согласно ст. 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) профессиональные стандарты применяются «в качестве основы для определения требований к квалификации работников». Каким образом должно определяться, что именно из требований должно быть положено в основу? Есть ли необходимый минимум? В каких случаях допустимо повышение, а в каких – снижение требований? В чем заключаются изменения с 1 июля 2016 года, если те требования к квалификации, в части которых будет обязателен профессиональный стандарт, ранее установлены законами и иными нормативными правовыми актами? ТК РФ устанавливает обязательность применения требований, содержащихся в профессиональных стандартах, в следующих случаях:

		согласно части второй статьи 57 ТК РФ наименование должностей, профессий, специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах, если в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами с выполнением работ по этим должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений; согласно статье 195.3 ТК РФ требования к квалификации работников, содержащиеся в профессиональных стандартах, обязательны для работодателя в случаях, если они установлены ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В других случаях эти требования носят рекомендательный характер. 7. Распространяется обязательность применения требований профессиональных стандартов на всех работодателей или только на государственные и муниципальные организации? Обязательность применения требований профессиональных стандартов установлена для случаев, предусмотренных статьями 57 и 195.3 ТК РФ, и не зависит от формы собственности организации или статуса работодателя. Учитывая важность внедрения профессиональных стандартов для повышения производительности труда, обеспечения качества выполняемых работ (услуг), государственным организациям следует провести анализ профессиональных компетенций работников на соответствие профессиональным стандартам, при необходимости составить план подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников в рамках бюджета на соответствующий год.				
	Сайт profstandart					
	Пример	Профстандарт на бухгалтера, ссылка ОКСО ("ОБЩЕРОССИЙСКИЙ КЛАССИФИКАТОР СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ ПО ОБРАЗОВАНИЮ) – требование, какая специальность должна быть в дипломе				
	Закон об образовании	Глава 8 Профессиональное образование. Ст.60 Документы об образовании и (или) о квалификации. Документы об обучении Ст.68 Среднее профессиональное образование Статья 69. Высшее образование – диплом подтверждает образование и квалификацию Глава 9 Профессиональное обучение – проф.подготовка, переподготовка, повышение квалификации, без изменения проф.образования. Ст.60 Документ об образовании. Свидетельство – подтверждает квалификацию без изменения проф.образования. Ч.10 СТ.60 Проф.образование – диплом. Документ о квалификации: проф. Обучение – удостоверение о повышении квалификации; профессиональная переподготовка – диплом. Глава 10 Статья 75. Дополнительное образование детей и взрослых – программа повышения квалификации, программа профессиональной переподготовки – должно быть обязательно профессиональное образование или получать это образование				
	Приказ Минобрнауки России 02.07.2013 № 513	"Об утверждении Перечня профессий рабочих, должностей служащих, по которым осуществляется профессиональное обучение", пример <table><tr><td>165</td><td>код19258</td><td>Уборщик производственных помещений</td><td>2</td></tr></table>	165	код19258	Уборщик производственных помещений	2
165	код19258	Уборщик производственных помещений	2			
	Письмо Минобрнауки России от 01.07.2013 № 499	п.12 письма, Формы обучения и сроки освоения дополнительной профессиональной программы определяются образовательной программой и (или) договором об образовании <1>. Срок освоения дополнительной профессиональной программы должен обеспечивать возможность достижения планируемых результатов и получение новой компетенции (квалификации), заявленных в программе. При этом минимально допустимый срок освоения программ повышения квалификации не может быть менее 16 часов, а срок освоения программ профессиональной переподготовки - менее 250 часов.				

	ТК РФ	Ст.196 работодатель обязан проводить обучение работников по дополнительному образованию, по повышению квалификации. Права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель. Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.
--	-------	--

3. Итог

С 01.07.2016г. вступает в силу ФЗ № 122-ФЗ от 02.05.2016г., который вносит изменения в ТК, о том, что Российская Федерация может принимать подзаконные акты о профстандартах.

Когда будут Постановления Правительства и что там будет написано, тогда будем смотреть.

Сейчас обратить внимание на работников льготников – на соответствие должности справочникам льготных должностей.

4. Трудовой договор

4.1. Проект Приказа Минздрава России "Об утверждении Перечня вредных и (или) опасных производственных факторов, Перечня видов работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, Порядка проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников", этот приказ отменит действие приказа № 302-н от 12.04.2011г.

Порядок проведения медосмотров. Работодатель обязан организовать мед.осмотр и оплатить. П.8, в направлении на медосмотр указать время его прохождения. На сайте Минздрава.

4.2. Что нового в справке о судимости. Комиссия по делам несовершеннолетних может разрешить работать этим людям в нашей организации.

ПП от 05.08.2015г. № 796 "Об утверждении Правил принятия комиссией по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, решения о допуске или недопуске лиц, имевших судимость, к педагогической деятельности, к предпринимательской деятельности и (или) трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних, а также формы этого решения".

ТК РФ ст.351.1 Ограничения на занятие трудовой деятельностью в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних.

МВД Приказ № 1121 от 07.11.2011г. Без согласия работника сделать запрос о судимости.

4.3. ТК РФ ст.64 Если отказали физ.лицу в приеме на работу, письменно объяснить и обосновать отказ.

4.4. ТК РФ Особенности для водителей.

Приказ Минтранса России от 20.08.2004 № 15 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей".

Министерство здравоохранения РФ Приказ № 835-н от 15.12.2014г. "Об утверждении Порядка проведения предсменных, предрейсовых и послесменных, послерейсовых медицинских осмотров"

Послерейсовый осмотр – кто перевозит пассажиров (начальник – он тоже пассажир), и кто перевозит опасные грузы.

5. Совместительство

5.1. Гл.44 ТК ст.282 Общие положения о работе по совместительству

Совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и у других работодателей.

СОВМЕЩЕНИЕ – доп. Соглашение.

СОВМЕСТИТЕЛЬСТВО – 2-ой договор.

Постановление Правительства РФ от 04.04.2003 N 197 (ред. от 04.09.2012) "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры"

Постановление Минтруда от 30.06.2003 № 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры".

5.2. ТК РФ ст.50.1 Особенности регулирования труда работников и остр.граждан.

Ст.327.2 - заключа-ся тр.договор на неопределённый срок.

Ст.59 –срочный трудовой договор – есть право выбора – срочный или на неполный рабочий день.

5.3. ТК РФ ст.72 Условия договора, их изменение, ст.74 Процедуры изменения трудового договора, уведомление за 2 месяца.

Оплата труда, минимальная по России (6204р) умножить на р.коэф. ст.132 ТК ОПЛАТА ТРУДА, ст.22 ТК Основные права и обязанности работодателя.

5.4. ТАБЕЛЬ УЧЁТА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ. В положении об учётной политике отдельно прописать о заполнении табеля.

ТК РФ ст.99 Сверхурочная работа.

Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

ТК РФ ст.152 Оплата сверхурочной работы

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. СВЕРХУРОЧНЫЕ ЧАСЫ – ИХ ОПЛАТА СУММИРОВАННОГО УЧЁТА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ.