



ЧАСТНАЯ ОХРАНА НА ДОНУ

Информационно-аналитический вестник частной охраны

№ 52

05 сентября 2016 г.

МИНИ ВЕРСИЯ



ВАЖНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

- **Начался набор в группу обучения по программе «Повышение квалификации руководителей частных охранных организаций»**
- **Продолжается набор в группы обучения по программе подготовки частных охранников 4 и 6 разрядов**
- **Повышение квалификации частных охранников для продления удостоверения ЧО осуществляется еженедельно по понедельникам с 8.30**

Уважаемые руководители!

Сообщаем Вам, что в августе текущего года Учебные центры «Элита» и «Правопорядок» успешно прошли плановую проверку Государственной инспекции труда в Ростовской области без существенных административных правонарушений и штрафов. Общий вердикт начальника отдела правового надзора и контроля Государственной инспекции труда учебным центрам – **«ТАК ДЕРЖАТЬ!»**

В этом и последующих Вестниках мы будем освещать те мероприятия в нашей работе, на которые инспекторы Государственной инспекции труда особо обращают внимание, ведь их неисполнение влечет за собой высокие штрафные санкции.

В ходе проверки в учебных центрах Государственный инспектор осуществил контроль документального оформления процедуры исполнения обязанностей временно отсутствующего сотрудника (отпуск, командировка, декрет и т.д.)

Сегодня предлагаем Вашему вниманию **алгоритм действий по замене работника на время отпуска, командировки, декрета.**

Когда работник уходит в отпуск, декрет или уезжает в командировку, у коллег прибавляется работы. Порой поиск замены похож на детективную историю. Чтобы работники подменили отпускника, оформите дополнительную работу в связи с временным исполнением обязанностей, совместительство, временный перевод или примите нового работника по срочному трудовому договору.

Обратим внимание на достоинства и недостатки каждого варианта.

Временное исполнение обязанностей

По поручению работодателя работник может исполнять обязанности временно отсутствующего коллеги в пределах рабочего дня, смены одновременно с основной работой (ст. 60.2 ТК РФ). Причем как по такой же, так и по другой профессии, должности. Но только если сам согласится.

Если работник готов потрудиться за двоих, заключите с ним соглашение о временном исполнении обязанностей (**см. приложение 1 в полной версии Вестника**). В соглашении отразите срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, должность, профессию, по которой она поручается, содержание и объем дополнительной работы, размер доплаты (ст. 60.2, 151 ТК РФ).

Перечень документов, плюсы и минусы этого варианта см. в полной версии Вестника.

Проверьте, соответствует ли квалификация работника поручаемой работе:

Прежде чем поручить работнику исполнение обязанностей временно отсутствующего коллеги, проверьте его квалификацию. Для некоторых категорий закон

устанавливает требования к образованию и стажу (главбух в ПАО, медики, педагоги и т.д.). Убедитесь, что дополнительная работа не мешает исполнять основные обязанности по трудовому договору. В законе нет ограничений по объему, содержанию и видам дополнительной работы для одного работника. Но избегайте перегруженности – это отразится на качестве работы.

Совместительство, срочный трудовой договор

При совместительстве работник выполняет другую регулярную оплачиваемую работу в свободное от основной работы время у того же или у другого работодателя. Чтобы поручить работу отпускника внутреннему совместителю, заключите с ним срочный трудовой договор на то время, пока основной работник отсутствует. Исполнять обязанности временно отсутствующего работника по срочному трудовому договору может и новый работник, для которого эта работа будет являться основной или совместительством. **(Образец приказа см. в приложении 2 полной версии Вестника)**

Сформулируйте в срочном трудовом договоре дату или событие, при котором он истекает. Например, «до окончания учебного отпуска основного работника». Если не обозначить срок действия трудового договора, его признают бессрочным.

Примеры, перечень документов, плюсы и минусы этого варианта см. в полной версии Вестника.

Временный перевод

По письменному соглашению сторон на должность отсутствующего работника до выхода его на работу можно временно перевести работника организации, выполняющего схожие функции. Тогда он будет исполнять обязанности только по должности, на которую временно переведен. Работник должен согласиться на перевод и не иметь противопоказаний по состоянию здоровья.

Примеры, перечень документов, плюсы и минусы этого варианта см. в полной версии Вестника.

Чтобы выбрать вариант замены временно отсутствующего работника, учитывайте срок замены, объем работы, возможность и желание персонала выполнять дополнительную работу. Если объем дополнительной работы большой, примите нового работника по срочному трудовому договору. Если стороннего специалиста брать не хотите, оформите внутренний перевод, внутреннее совместительство.

Когда очевидно, что работник успешно справится и со своей непосредственной работой, и с дополнительной, остановитесь на временном исполнении обязанностей. У этого способа меньше организационных сложностей. При необходимости вы можете распределить обязанности временно отсутствующего работника между несколькими работниками. Например, одному передать управленческую функцию, а другому – непосредственное выполнение рабочих задач. Трудовой кодекс это не запрещает. Как только срок временного замещения окончится, обязательства, связанные с поручением дополнительной работы, прекратятся.

Полный перечень нормативно-правовых документов по данному вопросу со ссылками на конкретные статьи вы найдете в полной версии Вестника

Важные выводы

1. На период, пока основной работник отсутствует, оформите временное исполнение обязанностей, временный перевод или заключите срочный трудовой договор, в том числе на условиях совместительства.

2. Если временный работник вслед за основным оформил отпуск по уходу за ребенком, на должность можно принять еще одного работника. В кадровых документах укажите срок временной работы – до выхода на работу одной из двух работниц.
3. Беременность временной работницы не мешает расторгнуть с ней срочный трудовой договор, если она принята для замещения временно отсутствующего работника и тот вышел на работу.
4. Запись в трудовую книжку о работе по совместительству вносят по основному месту работы по желанию работника.

Дополнительная информация

Налоговики проверят достоверность сведений, включенных в ЕГРЮЛ

Налоговики получили задание провести проверку достоверности сведений, включенных в ЕГРЮЛ, и исключить из ЕГРЮЛ подозрительные организации. Указания по проведению проверок изложены в письмах от 03.08.2016 г. № ГД-4-14/14126 и № ГД-4-14/14127.

Отметка о недостоверных сведениях в ЕГРЮЛ будет сделана, если компания не находится по адресу или ей руководит фиктивное лицо. Организации будут под подозрением, если адрес, учредители или директора числятся более чем в 50 организациях.

Организации подпадут под категорию недостоверных, если их адрес принадлежит более чем 10 компаниям. Кроме того, недоверие вызовут и учредители – участники более чем 10 компаний и директора, которые руководят 6 компаниями и больше.



Е-mail: partnerstvo_nsb@mail.ru

Тел.-факс: (863) 223-23-21



Наш сайт: <http://drcpk-don.ru/>

Е-mail: drcpk-elita@mail.ru

Наш сайт: <http://cube-don.ru>

Е-mail: ooo_kub_rnd@mail.ru

Наш сайт: <http://pravoporyadok-don.ru>

Е-mail: nou@aanet.ru

Ждём Вас по адресу:

344064, Ростов-на-Дону, ул. Таганрогская, 73

(863) 223-23-21, (863) 223-23-32, (863) 223-31-22, (863) 223-25-22