



ЧАСТНАЯ ОХРАНА НА ДОНУ

Информационно-аналитический вестник частной охраны

№ 70

16 января 2017 г.

МИНИ ВЕРСИЯ



Уважаемые руководители!

Продолжаем знакомство с новшествами в нормативных правовых актах, которые могут оказаться полезными в Вашей работе.

1. «Трудовые» шпаргалки всегда под рукой: новый сервис Роструда

На портале трудового ведомства «Онлайнинспекция.рф» заработал новый сервис «Памятки для работников и работодателей». Теперь всю необходимую трудовую информацию можно не только посмотреть онлайн, но и сохранить в удобном для себя виде.

Источник: [Информация Роструда](#)

Сервис содержит актуальную подборку памяток по трудовым правам и обязанностям работника и работодателя, которые в доступной форме разъясняют требования трудового законодательства, а также содержат рекомендации по их применению.

При помощи удобного рубрикатора пользователь может отобразить необходимую ему информацию, сохранить и распечатать ее, чтобы всегда иметь под рукой. Также можно скачать или распечатать полную подборку шпаргалок, оформленную в виде сборника-брошюры.

В числе прочего, в базе содержатся памятки по вопросам, связанным с приемом на работу, увольнением, зарплатой, а также приведена информация, касающаяся гарантий и условий труда работников.

2. Нового работника включили в график отпусков: соблюдать ли правило об отдыхе через шесть месяцев работы

Если новый работник пришел в компанию до середины декабря, то его надо включить в график на будущий год. При этом использовать отпуск за первый год работы он может через шесть месяцев непрерывной работы в организации (ч. вторая ст. 122 ТК РФ). Если хотите предоставить отпуск позднее, запаситесь согласием работника. Чтобы поставить его в график по окончании рабочего года, должны быть серьезные причины. Иначе если работник уйдет в отпуск самовольно, вы не докажете в суде, что это прогул.

Когда предоставить работнику отпуск за первый год работы

Новому работнику положен отпуск через полгода непрерывной работы в организации. Конкретный период отпуска за первый рабочий год работодатель должен согласовать с работником. Если нового работника включают в график, нужно заранее узнать его пожелания о времени отпуска. Для отпусков за второй и последующий рабочие годы действует другое правило – работодатель вправе определять их даты самостоятельно (ч. четвертая ст. 123 ТК РФ).

По соглашению сторон отпуск за первый рабочий год можно предоставить как до, так и после шести месяцев работы работника в организации. Но работник должен отдохнуть именно в том рабочем году, за который предоставляют отпуск, максимум в 12-й рабочий месяц (ч. шестая ст. 124 ТК РФ). Так, если работник приняли на работу в ноябре 2016 года, он должен использовать отпуск до ноября 2017 года

включительно, если не было периодов, которые исключают из стажа (ч. вторая ст. 121 ТК РФ).

Перенести отпуск на следующий рабочий год можно только в исключительных случаях и с согласия работника. Если не было производственной необходимости и соглашения сторон о переносе отпуска, то суд не признает самовольный уход работника в отпуск прогулом (апелляционное определение Смоленского областного суда от 24 февраля 2016 г. по делу № 33-402/2016).

Работник не вправе диктовать конкретные даты начала и окончания отпуска по своему выбору, если иное не предусматривает федеральный закон (определение Конституционного Суда РФ от 29 сентября 2015 г. № 1833-О). Так, отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляют по их желанию в удобное для них время. К ним относятся несовершеннолетние, женщины и одинокие мужчины с двумя и более детьми в возрасте до 12 лет и т. д. Даже если период отпуска был согласован с работодателем, «льготные» работники могут его поменять.

Решение суда по спору об отказе в отпуске во многом будет зависеть от того, было ли злоупотребление правом со стороны работодателя. Если он уклонялся от предоставления отпуска, не рассматривал законные заявления работника или не сообщил о причинах отказа в отпуске, суд может признать такой отказ незаконным (определение Московского городского суда от 22 марта 2011 г. по делу № 33-5088).

Практические рекомендации и совет эксперта см. в Вестнике полной версии

Может ли сотрудник уйти в отпуск, если работодатель ему отказал

Работник должен согласовать дату отпуска. По общему правилу, самовольный уход в отпуск признают прогулом (подп. «д» п. 39 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2, апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 14 мая 2015 г. по делу № 33-6204/2015). Это касается и тех работников, которые вправе самостоятельно определять период отпуска.

Например, ветеран боевых действий имеет право на отпуск в удобное для него время. Но это не означает, что работник может самовольно уйти в отпуск, не согласовав его с руководством (апелляционное определение Воронежского областного суда от 28 августа 2014 г. № 33-4496).

Если работник докажет, что работодатель нарушил его права, суд не сочтет самовольный уход в отпуск прогулом (апелляционное определение Московского городского суда от 14 сентября 2012 г. по делу № 11-19163). Это произойдет в случаях, когда работодатель:

- уклонялся от приема заявления на отпуск;
- неоднократно отказывал в отпуске, не указывая мотивы, либо мотивы отказа были необоснованными;
- долго рассматривал заявление на отпуск.

Практические рекомендации см. в Вестнике полной версии

Что делать, если работник требует полный отпуск после шести месяцев работы *см. в Вестнике полной версии*

Аргументы в вашу пользу:

Судебное решение	Полезные аргументы для работодателя
Определение Конституционного Суда ...	<i>см. в Вестнике полной версии</i>
Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан ...	<i>см. в Вестнике полной версии</i>
Определение Нижегородского областного суда по делу № ...	<i>см. в Вестнике полной версии</i>

Принцип пропорциональной компенсации действует, если работник, решит уволиться, не отгуляв отпуск. В этом случае компенсацию за неиспользованный отпуск, по общему правилу, рассчитают пропорционально отработанному времени (п. 28, 29, 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР 30 апреля 1930 г. № 169). Полная компенсация положена работнику, если он в рабочем году трудился в организации не менее 5 месяцев и 15 дней и причиной увольнения стали:

- ликвидация организации, сокращение численности или штата;
- призыв на военную службу;
- признание работника полностью не способным к труду согласно медицинскому заключению.

Практические рекомендации см. в Вестнике полной версии

Нормативная база

Документ	Поможет вам
Часть вторая ст. 122 ТК РФ	Узнать, что право на отпуск за первый год работы, по общему правилу, возникает у работника через шесть месяцев его непрерывной работы у данного работодателя
Часть первая ст. 125 ТК РФ	Понять, что разделить отпуск на части можно только по соглашению работника и работодателя

3. Все страховые взносы за декабрь, кроме взносов «на травматизм», платим в ФНС на новые КБК

Крайний срок уплаты взносов за декабрь 2016 года – 16.01.2017.

В 2017 году их следует перечислить на следующие КБК:

- страховые взносы по временной нетрудоспособности и материнству – 182 1 02 02090 07 1000 160;
- страховые взносы на ОМС – 182 1 02 02101 08 1011 160;
- «основные» страховые взносы на ОПС – 182 1 02 02010 06 1000 160;
- дополнительные страховые взносы на ОПС за работников, которые трудятся в дающих право на досрочную пенсию условиях:

- для занятых на работах с вредными условиями труда, если доптариф не зависит от результатов спецоценки – 182 1 02 02131 06 1010 160;
- для занятых на работах с вредными условиями труда, если доптариф зависит от результатов спецоценки – 182 1 02 02131 06 1020 160;
- для занятых на работах с тяжелыми условиями труда, если доптариф не зависит от результатов спецоценки – 182 1 02 02132 06 1010 160;
- для занятых на работах с тяжелыми условиями труда, если доптариф зависит от результатов спецоценки – 182 1 02 02132 06 1020 160.

Соответственно, в платежках нужно указать данные ИФНС в полях «ИИН» и «КПП» получателя средств и в скобках после сокращенного наименования органа Федерального казначейства в графе «Получатель».

Страховые взносы «на травматизм» по-прежнему уплачиваются в ФСС на КБК 393 1 02 02050 07 1000 160.

4. Существенные условия договора подряда

Договор подряда является весьма распространенным в сфере строительства, оказания услуг, выполнения проектных работ и государственных заказов.

Для того, чтобы договор считался заключенным и соответствовал требованиям законодательства, необходимо, чтобы в нем были указаны все существенные условия. Напоминаем, что существенные условия – это такие условия, без которых договор считается незаключенным.

Грамотно составить договор подряда Вам поможет наша таблица **(см. прикрепленный файл к Вестнику полной версии)**



E-mail: partnerstvo_nsb@mail.ru

Тел.-факс: (863) 223-23-21



Наш сайт: <http://drcpk-don.ru/>

E-mail: drcpk-elita@mail.ru



Наш сайт: <http://cube-don.ru>

E-mail: ooo_kub_rnd@mail.ru



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

E-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