

Алексей Менщиков: «С чего начинается Родина?»



Уважаемые друзья, коллеги!

Сердечно поздравляю вас с государственным праздником – Днём России!

Этот праздник, несмотря на свою молодость, очень значим для всей на-

шей страны и для нас с вами. В этот день мы думаем о нашей Родине – стране с тысячелетней историей и уникальным наследием. Стране, соединившей на огромном пространстве множество народов, территорий, культур.

Но «с чего начинается Родина»? Для каждого из нас – это, прежде всего, малая Родина – то место, где мы родились, живем. Это те люди, которые разделяют с нами наши дни. И это правильно. Именно тот, кто любит и чтит свою малую Родину, может позаботиться и о нашем едином могучем государстве. И з у с п е х о в и повседневного труда этих людей складывается сила и достоинство великой страны. Именно

в регионах России создаются ее богатства. Именно в регионах живут люди, ради которых и во благо которых крепнет и развивается российское государство. Но где бы мы ни родились, где бы ни выросли – все это наше общее родное Отечество. А вместе мы – один, единый, могучий российский народ. И мы знаем, наша сила – в консолидации. Наши победы – в прочном единстве. Сегодня мы знаем свои возможности, мы видим их и мы уверены в собственных силах. Эта уверенность исходит от граждан страны, от всего российского общества.

Я всегда горжусь нашей страной, ее великой историей, ее выдающимся

вкладом в мировую культуру, достижениями в области образования и науки. Я верю в ее огромные возможности, в ее блестящее будущее. Уверен, что, объединяя наши усилия, мы можем самым лучшим образом реализовать ее колоссальный потенциал, с тем чтобы Россия была мощной процветающей державой.

Я призываю вас ценить каждый исторический этап развития нашей страны, хранить и развивать лучшие наши традиции. Будущее России – в наших руках.

Я ещё раз сердечно поздравляю вас и желаю новых успехов!

*Директор Института муниципального развития,
кандидат юридических наук
Алексей Менщиков*

НАШИ НОВОСТИ

Школа управленческого резерва: новый сезон—новые правила



В апреле 2015 г. учреждение запустило ежегодный проект «Школа управленческого резерва». В этом году принимать участие в проекте могут не только участники резерва управленческих кадров, но и руководители государственных и муниципальных учреждений, выборные должностные лица ОМСУ, а также муниципальные служащие, от-

носящиеся к высшим и главным группам должностей муниципальной службы в муниципальных образованиях края. В состав группы вошли управленцы из г. Красноярск, г. Ачинск, Боготольского, Емельяновского, Краснотуранского, Курагинского и Сухобузимского районов.

Сквозная тема для всего курса в 2015 г. – управленческие компетенции руководителя. Программа мероприятий составлена таким образом, чтобы получая определенный управленческий инструментарий, его можно было применить на практике при разработке итоговых проектов, работая в группах. Экспертами на мероприятиях выступают ведущие федеральные и региональные эксперты. Тематики итоговых проектов разработаны совместно с Министерством экономического развития и инвестиционной политики Красноярского края, с учетом реальных проблем муниципальных образований.

*Заместитель директора
Евгения Димитрова*

КОНСУЛЬТАЦИЯ ЮРИСТА

Об изменении проектов актов по оплате труда

Специалистами Института муниципального развития подготовлены редакции проекта решения представительного органа муниципального образования «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений и работников органов местного самоуправления, не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности, и муниципальных служащими, финансируемых за счет средств местного бюджета» (далее - Положение) и муниципального правового акта «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников органа местного самоуправления, не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности и должности муниципальной службы» (далее – Примерное положение), с учетом последних изменений трудового законодательства.

С данными актами Вы можете ознакомиться на сайте Института муниципального развития в разделе «Методические рекомендации».

Так, в целях приведения в соответствие со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в Положении, Примерном положении в разделах, регулирующих виды выплат компенсационного характера, предусмотрена замена выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда за выплату работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

13 февраля 2015 года было подписано региональное трехстороннее соглашение, фиксирующее размер минимальной заработной платы в Красноярском крае.

Учитывая это, с 1 июня 2015 года работникам муниципальных учреждений будет производиться персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы.

Поскольку при расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления), а уровень размера минимальной заработной платы с 1 июня 2015 года превышает уровень заработной платы для целей расчета региональной выплаты, то с 1 июня 2015 года региональные выплаты производиться не будут.

Министерство финансов Красноярского края в связи с этим рекомендовало органам местного самоуправления края включить в муниципальные правовые акты, регламентирующие оплату труда работников муниципальных учреждений, нормы, регламентирующие порядок установления доплаты до размера минимальной заработной платы.

В связи с этим в Примерное положение были включены рекомендуемые министерством финансов Красноярского края нормы.

*Экономист
Анна Артёмова*

НОВОЕ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ

Изменения в законодательстве о контрактной системе

(подборка актуальных нормативно правовых актов и разъяснений федеральных органов власти)

- Федеральный закон от 06.04.2015 № 82-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части отмены обязательности печати хозяйственных обществ»

Статья 15 данного федерального закона содержит положения, вносящие изменения в Федеральный закон от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» в части уточнения требований к участникам закупки - юридическим лицам. Такие участники закупки скрепляют свои заявки на участие в закупках печатью только при ее наличии.

- Постановление Правительства РФ от 02.04.2015 № 308 «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 8 ноября 2013 г. № 1005»

Данным постановлением уточняется порядок использования банковских гарантий при осуществлении закупок для государственных и муниципальных нужд.

Так перечень документов, представляемых заказчиком банку одновременно с требованием об осуществлении уп-

латы денежной суммы по банковской гарантии, должен содержать расчет суммы, включаемой в требование по банковской гарантии.

Помимо этого скорректированы Правила ведения и размещения в единой информационной системе в сфере закупок реестра банковских гарантий, утвержденные постановлением Правительства РФ от 08 ноября 2013 года № 1005, и утверждены Правила формирования и ведения закрытого реестра банковских гарантий.

- Приказ Минэкономразвития России от 31.03.2015 № 182, Казначейства России № 7н «Об особенностях размещения в единой информационной системе или до ввода в эксплуатацию указанной системы на официальном сайте Российской Федерации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» для размещения информации о размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг планов-графиков размещения заказов на 2015 - 2016 годы»

Приказ вступает в силу 23 мая 2015 года.

Размещать планы-графики закупок на 2016 год на официальном сайте нужно будет с учетом особенностей, сходных с особенностями размещения этих документов на 2014 - 2015 гг. (утверждены Приказом Минэкономразвития

Например, изменения в план-график в связи с тем, что открытый конкурс, электронный аукцион, запрос котировок и запрос предложений признаны несостоявшимися, вносятся не позднее чем за один день до момента размещения на официальном сайте извещения об осуществлении новой закупки. Ранее такие изменения необходимо было внести не позднее чем за десять дней до начала закупки.

- Приказ Минэкономразвития России от 31.03.2015 № 189 «Об утверждении Порядка согласования применения закрытых способов определения поставщиков (подрядчиков, исполнителей) и Порядка согласования заключения контракта с единственным поставщиком (подрядчиком, исполнителем)»

Утвержден новый Порядок согласования применения закрытых способов определения поставщиков (подрядчиков, исполнителей) и Порядка согласования заключения контракта с единственным поставщиком (подрядчиком, исполнителем).

Приказ Минэкономразвития России от 13.03.2013 № 537 «Об утверждении Порядка согласования применения закрытых способов определения поставщиков (подрядчиков, исполнителей), заключения контракта с единственным поставщиком (подрядчиком, исполнителем)» признается утратившим силу.

- Письмо Минфина России от 23.04.2015 № 02-02-04/23193 <О порядке расчета пеней за просрочку исполнения поставщиком (подрядчиком, исполнителем) обязательства, предусмотренного государственным (муниципальным) контрактом>.

Рассчитывая размер пеней за просрочку исполнения обязательств поставщиком (подрядчиком, исполнителем) по формуле, установленной Постановлением Правительства РФ от 25.11.2013 № 1063, заказчик должен в том числе определить значение коэффициента «К».

Так значения данного коэффициента разделены на три группы: от 0 до 50%, от 50 до 100% и 100% и более. При этом оставался неразрешенным вопрос, к какому из интервалов относить коэффициент «К», если он равен, например, 50%.

По-мнению Минфина России, значение коэффициента «К» может колебаться только от нижней границы интервала до числа, предшествующего его верхней границе. Так, в первую группу будут входить значения показателя от 0 до 49% включительно, во вторую - от 50 до 99% включительно, а в третью - 100% и более. Таким образом, значение названного коэффициента, равное 50%, будет входить во второй интервал.

- Письмо ФАС России от 09.04.2015 № АК/17162/15 <О направлении информации >

По-мнению ФАС России если заказчик нарушил сроки размещения планов-графиков на официальном сайте, то до 1 января 2016 года он не будет нести административную ответственность по части 1.4 статьи 7.30 КоАП РФ.

Так согласно части 1.4 статьи 7.30 КоАП РФ установлена ответственность за нарушение требований, предусмотренных законодательством о контрактной системе. В него включаются как Федеральный закон от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», так и другие федеральные законы, регулирующие отношения по осуществлению закупок для обеспечения государственных и муниципальных нужд (часть 1 статьи 2 Федерального закона от 05.04.2013 № 44-ФЗ).

На основании части 2 статьи 114 Федерального закона от 05.04.2013 № 44-ФЗ положения о планах-графиках вступят в силу с 1 января 2016 года. До наступления этой даты их размещение на официальном сайте осуществляется в соответствии с положениями Приказа Минэкономразвития России № 544, Казначейства России № 18н от 20.09.2013. Названный нормативный правовой акт является подзаконным и действует до вступления в силу положений о планах-графиках.

Следовательно, нарушение норм данного приказа не является нарушением законодательства о контрактной системе.

Таким образом, нарушение сроков размещения планов-графиков не влечет административной ответственности.

*Экономист
Анна Артёмова*

НАШИ НОВОСТИ

Всероссийский совет местного самоуправления: конкурс лучших муниципальных практик



Всероссийский совет местного самоуправления объявляет о проведении конкурса лучших муниципальных практик. Конкурс проводится в 12 номинациях по 4 направлениям:

1. Стратегическое развитие муниципального образования.
2. Развитие институтов гражданского общества.
3. Развитие местной среды обитания.
4. Социальная и гражданская ответственность.

Специальная номинация учреждена для сельских и поселенческих мини-практик.

В дальнейшем материалы победителей и лауреатов конкурса планируется распространять среди широкой аудитории для внедрения в практику муниципального управления.

Сбор заявок осуществляется до 1 декабря 2015 года. Обращаем ваше внимание на тот, что принимаются заявления не только от муниципальных образований, но и от инициативных групп граждан. Подробная информация о Конкурсе размещена на сайте ВСМС www.vsmsinfo.ru. Подать заявку можно заполнив онлайн-форму, или отправить заполненную заявку по электронной почте praktiki-vsms2015@yandex.ru.

ВОПРОС—ОТВЕТ

Необходимо ли вносить в устав муниципального образования положения, касающиеся ведения органами местного самоуправления воинского учета?

Федеральный закон от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» предусматривает, что полномочия Российской Федерации на осуществление воинского учета на территориях, на которых отсутствуют структурные подразделения военных комиссариатов, передаются соответствующим органам местного самоуправления поселений и органам местного самоуправления городских округов. Совокупность таких полномочий именуется первичным воинским учетом.

На основании Постановления Правительства Российской Федерации от 27.11.2006 № 719 «Об утверждении Положения о воинском учете», в поселениях (городских округах), где нет военных комиссариатов, первичный воинский учет граждан по месту их жительства или месту пребывания (на срок более 3 месяцев) или месту прохождения альтернативной гражданской службы осуществляется органами местного самоуправления в соответствии с законодательством Российской Федерации, Положением и методическими рекомендациями, разрабатываемыми Министерством обороны Российской Федерации. За состояние первичного воинского учета отвечают руководители этих органов.

Органы местного самоуправления поселений и городских округов осуществляют первичный воинский учет граждан, проживающих или пребывающих на территориях указанных муниципальных образований.

Согласно статье 19 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 131 – ФЗ) полномочия органов местного самоуправления, установленные федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, по вопросам, не отнесенным в соответствии с Федеральным законом № 131-ФЗ к вопросам местного значения, являются отдельными государственными полномочиями, передаваемыми для осуществления органам местного самоуправления.

Частью 1 статьи 44 Федерального закона № 131-ФЗ, закрепляется перечень вопросов, которые в обязательном порядке должны найти отражение в уставе муниципального образования. В то же время часть 2 статьи 44 Федерального закона № 131-ФЗ предусматривает, что уставом муниципального образования регулируются иные вопросы организации местного самоуправления в соответствии с федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации.

Таким образом, регулирование Уставом муниципального образования иных вопросов должно быть прямо предусмотрено в законах РФ или субъектов РФ, а отсутствие соответствующих указаний в федеральных законах и законах субъектов Российской Федерации не может повлечь за собой включение данных вопросов в устав муниципального образования.

Нормы Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» не содержат в себе указаний по регулированию Уставами муниципальных образований вопросов осуществления первичного воинского учета на территориях, на которых отсутствуют структурные подразделения военных комиссариатов. Считаем, что основания по внесению в Устав муниципального образования положений, связанных с осуществлением органом местного самоуправления передаваемых отдельных государственных полномочий Российской Федерации на осуществление первичного воинского учета, отсутствуют.

Более того, полагаем, что в случае внесения вышеуказанных изменений в устав муниципального образования, в отсутствие прямого указания в федеральных законах и законах субъектов Российской Федерации, представительный орган муниципального образования выйдет за пределы своих полномочий.

*Юрисконсульт
Александр Бухряков*

Могут ли органы местного самоуправления поселения передать органам местного самоуправления муниципального района полномочия по распоряжению земельными участками, государственная собственность на которые не разграничена?

Согласно пункту 2 статьи 3.3 Федерального закона от 25.10.2001 № 137-ФЗ «О введении в действие Земельного кодекса Российской Федерации» распоряжение земельными участками, государственная собственность на которые не разграничена, осуществляется органами местного самоуправления в отношении земельных участков, расположенных на территории поселения, при наличии утвержденных правил землепользования и застройки поселения.

В соответствии с частью 1 статьи 19 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», полномочия органов местного самоуправления, установленные федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, по вопросам, не отнесенным в соответствии с настоящим Федеральным законом к вопросам местного значения, являются отдельными государственными полномочиями, передаваемыми для осуществления органам местного самоуправления, что подтверждается правовой позицией Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в определении от 15 января 2008 года № 219-0-0.

Согласно части 4 статьи 15 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», органы местного самоуправления отдельных поселений, входящих в состав муниципального района, вправе заключать соглашения с органами местного самоуправления муниципального района о передаче им осуществления части своих полномочий по решению вопросов местного значения за счет межбюджетных трансфертов, предоставляемых из бюджетов этих поселений в бюджет муниципального района в соответствии с Бюджетным кодексом Российской Федерации.

На основании вышеизложенных норм полагаем, что полномочия поселений по распоряжению земельными участками, государственная собственность на которые не разграничена, являются отдельными государственными полномочиями поселения, не относятся к вопросам местного значения поселения, а значит не могут быть переданы органам местного самоуправления муниципального района. Данная позиция подтверждается письмом Минэкономразвития России от 24.03.2015 № 6786-ПК/Д 23и.

Кроме того, сообщаем, что статьей 34 Федерального закона от 23.06.2014 № 171-ФЗ «О внесении изменений в Земельный кодекс Российской Федерации и отдельные законодательные акты Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 171-ФЗ), установлен ряд переходных положений, в том числе, в части распоряжения земельными участками, государственная собственность на которые не разграничена.

Так, в случае, если до дня вступления в силу Федерального закона № 171-ФЗ, органом местного самоуправления муниципального района принято решение о предварительном согласовании места размещения объекта в отношении земельного участка, который расположен в границах этого муниципального района и государственная собственность на который не разграничена, либо размещено или опубликовано извещение о проведении аукциона по продаже такого земельного участка, предоставление такого земельного участка на основании данного решения или по результатам аукциона

осуществляет орган местного самоуправления муниципального района, который принял данное решение, либо разместил или опубликовал указанное извещение, независимо от наличия утвержденных правил землепользования и застройки поселения, в границах которого расположен такой земельный участок.

По вопросу передачи муниципальным районом в поселения, заключенных до 01.03.2015 договоров аренды земельных участков, государственная собственность на которые не разграничена, сообщаем, что органам местного самоуправления поселения для дальнейшей работы должны передаваться все имеющиеся в муниципальном районе документы на земельные участки, государственная собственность на которые не разграничена, расположенные на территории поселения, при наличии утвержденных правил землепользования и застройки поселения.

*Юрисконсульт
Ольга Тугаринова*

Какие могут быть последствия несоответствия должности заместителя Главы сельсовета (муниципального служащего) требованиям Закона Красноярского края от 24.04.2008 № 5-1565 «Об особенностях правового регулирования муниципальной службы в Красноярском крае»?

В соответствии со статьей 2 Закона Красноярского края от 27.12.2005 № 17-4354 «О Реестре должностей муниципальной службы» должность «заместитель Главы сельсовета» относится к главной группе должностей, категория должности - «руководители» (далее – должность).

Согласно статье 9 Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 25-ФЗ) для замещения должностей муниципальной службы предъявляются квалификационные требования к уровню профессионального образования, стажу муниципальной службы (государственной службы) или стажу работы по специальности, профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей.

Квалификационные требования к уровню профессионального образования, стажу муниципальной службы (государственной службы) или стажу работы по специальности, профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей, устанавливаются муниципальными правовыми актами на основе типовых квалификационных требований для замещения должностей муниципальной службы, которые определяются законом субъекта Российской Федерации в соответствии с классификацией должностей муниципальной службы.

В силу положений статьи 2 Закона Красноярского края от 24.04.2008 № 5-1565 «Об особенностях правового регулирования муниципальной службы в Красноярском крае» (далее - Закон № 5-1565) гражданам для замещения главной должности муниципальной службы категории «руководители» необходимо иметь высшее образование.

Таким образом, должность «заместитель Главы сельсовета» подпадает под действие указанной статьи и ему необходимо иметь высшее образование.

Согласно статье 18 Федерального закона № 25-ФЗ аттестация муниципального служащего проводится в целях определения его соответствия замещаемой должности муниципальной службы. Аттестация муниципального служащего проводится один раз в три года (при этом аттестации не подлежат муниципальные служащие, достигшие возраста 60 лет).

По результатам аттестации муниципального служащего аттестационная комиссия выносит решение о том, соответствует муниципальный служащий замещаемой должности муниципальной службы или не соответствует.

Результаты аттестации сообщаются аттестованным муни-

ципальным служащим непосредственно после подведения итогов голосования. Материалы аттестации передаются представителю нанимателя (работодателю).

По результатам аттестации аттестационная комиссия может давать рекомендации о направлении отдельных муниципальных служащих на повышение квалификации.

В случае несогласия муниципального служащего с понижением в должности или невозможности перевода с его согласия на другую должность муниципальной службы представитель нанимателя (работодатель) может в срок не более одного месяца со дня аттестации уволить его с муниципальной службы в связи с несоответствием замещаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации. По истечении указанного срока увольнение муниципального служащего или понижение его в должности по результатам данной аттестации не допускается.

Также, согласно положениям «Типового положения о проведении аттестации муниципальных служащих в Красноярском крае» (приложение 1 к Закону № 5-1565) муниципальный служащий, признанный не соответствующим замещаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, увольняется с муниципальной службы в случае несогласия его с понижением в должности или невозможности перевода с его согласия на другую должность муниципальной службы (отсутствия вакантной должности).

По истечении одного месяца после дня проведения аттестации перевод муниципального служащего на нижестоящую должность муниципальной службы либо увольнение его с муниципальной службы по результатам данной аттестации не допускается. Время болезни и ежегодного оплачиваемого отпуска муниципального служащего в указанный срок не засчитывается.

На основании изложенного, считаем, что необходимо провести аттестацию муниципального служащего, если она не проводилась в течении трех лет, при этом соблюдать все требования к порядку проведения аттестации, установленного в приложении 1 к Закону № 5-1565.

По результатам аттестации муниципального служащего аттестационная комиссия вынесет решение о том, соответствует муниципальный служащий замещаемой должности муниципальной службы или не соответствует.

*Юрисконсульт
Светлана Фадеева*

ВОПРОС—ОТВЕТ

Какова процедура увольнения работника по сокращению штата или численности?

Согласно положениям Трудового кодекса РФ (далее—ТК РФ) трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае сокращения численности или штата работников.

В этом случае, учитывая нормы ТК РФ, считаем, что представителю нанимателя (работодателю) необходимо соблюсти следующие процедуры:

1) Не менее чем за два месяца до предполагаемого начала увольнений «по сокращению», а в случае, если предполагаемое увольнение будет массовым, то не менее чем за три месяца издать распоряжение, в котором должен быть определен перечень должностей, исключаемых из штатного расписания, дата исключения должностей и дата расторжения трудовых договоров.

Для справки: для соблюдения всех требований ТК РФ по сокращению штатной численности необходимо создать комиссию из наиболее компетентных специалистов, которые будут заниматься: проведением мероприятий, осуществлением контроля правильности и четкости исполнения всей процедуры, соблюдением сроков, отведенных на каждый этап.

Утвердить новое штатное расписание (или внести изменения в действующее), а только после этого могут сокращаться численность и штат работников. Новое штатное расписание (а также изменения в него) утверждается распоряжением. В распоряжении устанавливается дата введения в действие нового штатного расписания (также может отражаться численность работников и утвержденный фонд оплаты труда в соответствии с новым штатным расписанием).

Для справки: штатное расписание составляется по унифицированной форме «Т-3», утвержденной Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты». В нем отражаются конкретные должности работников, количество штатных единиц и должностные оклады или тарифные ставки.

2) Составить для каждого сотрудника уведомление о предстоящем сокращении занимаемой им должности и, соответственно, о его увольнении. Уведомление составляется в двух экземплярах.

В соответствии с частью 2 статьи 180 ТК РФ о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации, работодатель должен предупредить работников персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. На уведомлении работник должен расписаться в подтверждение того, что он его получил.

Для справки: если работник отказывается ознакомиться с уведомлением, то данный документ нужно зачитать ему вслух в присутствии свидетелей и составить акт о том, что уведомление было предъявлено работнику, зачитано вслух, но ознакомиться под роспись он отказался. Постарайтесь не вручать уведомление работнику, находящемуся в очередном отпуске или при его временной нетрудоспособности. При возникновении трудового спора и обращении в суд данное действие может быть признано незаконным, нарушающим право работника на отдых или охрану здоровья.

3) Согласно части 1 статьи 180 ТК РФ при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 ТК РФ, согласно которой трудовой договор с работником расторгается только в том случае, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или

нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

Для справки: работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Вакансии в других местностях предлагаются в том случае, если это предусмотрено коллективным или трудовым договором, соглашениями.

Предложение работнику вакансий можно включить в текст уведомления о предстоящем расторжении договора или оформить отдельным документом (форма свободная). С предложенными вакансиями работник должен быть ознакомлен под роспись. Если он отказывается от ознакомления под роспись, необходимо составить соответствующий акт, доказывающий, что работодатель выполнил данную обязанность.

4) Не позднее чем за два месяца обязан в письменной форме сообщить органам службы занятости о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров (согласно части 2 статьи 25 Закона РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации») с указанием должности, профессии, специальности и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

5) Соблюсти требования статьи 179 ТК РФ, согласно которой при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией, а также тем, кого запрещено увольнять (например, беременным).

4) Не позднее чем за два месяца обязан в письменной форме сообщить органам службы занятости о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров (согласно части 2 статьи 25 Закона РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации») с указанием должности, профессии, специальности и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

5) Соблюсти требования статьи 179 ТК РФ, согласно которой при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией, а также тем, кого запрещено увольнять (например, беременным).

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

6) Издать распоряжение о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) в порядке, предусмотренном статьей 84.1 ТК РФ, внести записи в трудовые книжки уволенных сотрудников.

7) Произвести расчет с работником в день прекращения трудового договора (выплатить денежную компенсацию за неиспользованный отпуск, заработную плату и остальные причитающиеся выплаты в соответствии со статьей 84.1 ТК РФ).

При увольнении в связи с сокращением численности или штата выплачивается выходное пособие.

Согласно статье 178 ТК РФ при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

При увольнении в связи с сокращением численности или штата может выплачиваться и дополнительная компенсация в соответствии со статьей 180 ТК РФ.

Для отдельных категорий работников установлены другие размеры пособий.

В частности, согласно статье 318 ТК РФ работнику, увольняемому из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с сокращением численности или штата работников организации выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанным работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Выплата выходного пособия производится работодателем по прежнему месту работы за счет средств этого работодателя.

8) В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

Работник своей подписью подтверждает факт получения своей трудовой книжки в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей в них. Форма этой книги утверждена Постановлением Минтруда России от 10.10.2003 № 69 «Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек».

В случае, когда в день прекращения трудового договора

выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте (уведомление составляется в свободной форме). Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

9) Согласно пункту 3 части 2 статьи 4.1 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» выдавать застрахованному лицу в день прекращения работы (службы, иной деятельности) или по письменному заявлению застрахованного лица после прекращения работы (службы, иной деятельности) у данного страхователя не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления справку о сумме заработка за два календарных года, предшествующих году прекращения работы (службы, иной деятельности) или году обращения за справкой о сумме заработка, и текущий календарный год, на которую были начислены страховые взносы, и о количестве календарных дней, приходящихся в указанном периоде на периоды временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, период освобождения работника от работы с полным или частичным сохранением заработной платы в соответствии с законодательством Российской Федерации, если на сохраняемую заработную плату за этот период страховые взносы в Фонд социального страхования Российской Федерации в соответствии с Федеральным законом «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования» не начислялись, по форме и в порядке, которые установлены федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере социального страхования (Приказ Минтруда России от 30.04.2013 № 182н).

Информируем о том, что в соответствии с частью 3 статьи 180 ТК РФ работодатель вправе расторгнуть с работником трудовой договор до окончания срока, указанного в части 2 указанной статьи, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении. Для такого досрочного расторжения трудового договора работодателю необходимо получить письменное согласие работника.

Для справки: при досрочном расторжении трудового договора работник получает не только дополнительную компенсацию, исчисленную пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения, но и остальные выплаты, предусмотренные статьей 178 ТК РФ.

Напоминаем, что Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» утверждены формы первичной учетной документации по учету труда и его оплаты, вместе с тем с 1 января 2013 г. формы первичных учетных документов, содержащиеся в альбомах унифицированных форм первичной учетной документации, не являются обязательными к применению.

Считаем, что вопрос оформления первичных учетных документов чрезвычайно важен для хозяйствующих субъектов. Использование документов, формы которых не соответствуют установленным требованиям, может повлечь неблагоприятные для хозяйствующих субъектов последствия.

Какие существуют особенности применения положений постановления Правительства РФ от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны?»



В отношении применения положений постановления Правительства РФ от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны» (далее – постановление № 573) считаем необходимым отметить следующее.

Постановлением № 573 утверждены правила выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны.

При этом Постановление № 573 для органов местного самоуправления носит рекомендательный характер (пункт 3 постановления № 573).

В соответствии с пунктом 2 статьи 22 Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» органы местного самоуправления самостоятельно определяют размер и условия оплаты труда муниципальных служащих. Размер должностного оклада, а также размер ежемесячных и иных дополнительных выплат и порядок их осуществления устанавливаются муниципальными правовыми актами, издаваемыми представительным органом муниципального образования в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации.

Пунктом 5 статьи 7 Закона Красноярского края от 24.04.2008 № 5-1565 «Об особенностях правового регулирования муниципальной службы в Красноярском крае» также установлено, что органы местного самоуправления определяют размеры и условия оплаты труда муниципальных служащих самостоятельно с учетом положений, установленных законодательством Российской Федерации и законодательства Красноярского края.

Согласно части 2 статьи 136 Бюджетного кодекса Российской Федерации муниципальные образования, в бюджетах которых доля дотаций из других бюджетов бюджетной системы Российской Федерации и (или) налоговых доходов по дополнительным нормативам отчислений в размере, не превышающем расчетного объема дотации

на выравнивание бюджетной обеспеченности (части расчетного объема дотации), замененной дополнительными нормативами отчислений, в течение двух из трех последних отчетных финансовых лет превышала 5 процентов собственных доходов местного бюджета, начиная с очередного финансового года не имеют права превышать установленные высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации нормативы формирования расходов на оплату труда депутатов, выборных должностных лиц местного самоуправления, осуществляющих свои полномочия на постоянной основе, муниципальных служащих и (или) содержание органов местного самоуправления.

Постановлением Совета администрации Красноярского края от 29.12.2007 № 512-п «О нормативах формирования расходов на оплату труда депутатов, выборных должностных лиц местного самоуправления, осуществляющих свои полномочия на постоянной основе, лиц, замещающих иные муниципальные должности, и муниципальных служащих» (далее – постановление № 512-п)

установлены предельные нормативы размеров оплаты труда муниципальных служащих муниципальных образований Красноярского края, которым предоставляются дотации в целях выравнивания бюджетной обеспеченности муниципального образования, в виде предельных значений оплаты труда.

В том числе, в приложении № 5 к Постановлению № 512-п установлены предельные значения размеров процентной надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, которыми муниципальные образования края должны руководствоваться при утверждении размеров ежемесячной надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, к должностному окладу, в муниципальных нормативных правовых актах, регулирующих оплату труда муниципальных служащих.

Таким образом, установление муниципальными образованиями, в отношении которых применяются меры предусмотренные частью 2 статьи 136 Бюджетного кодекса Российской Федерации, в своих актах об оплате труда муниципальных служащих размеров процентной надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, ниже (выше) размеров, определенных в Правилах, утвержденных Постановлением Правительства № 573-п, но в пределах, указанных в Постановлении № 512-п, соответствует действующему законодательству.

*Экономист
Анна Артёмова*