

Сделайте право инструментом развития Вашего бизнеса  
и защиты Ваших интересов!

# ПАПИРУС

# № 95

[май 2015]

Ежемесячное издание компании «АПИ»

## Тема: **Вопросы трудоустройства. Часть 2**

### ОБУЧЕНИЕ АПИ

Оптимальное решение для занятых людей

**БЕСПЛАТНЫЕ  
вебинары  
для клиентов АПИ**



Расписание ближайших вебинаров смотрите на сайте [www.api.nnov.ru](http://www.api.nnov.ru) в разделе «Центр обучения»

*Подробнее – на стр. 2*

1

### ГОРЯЧАЯ ЛИНИЯ

**С**отрудница после декретного отпуска (вышла досрочно – ранее трех лет, уволилась со старой работы, устроилась на новую) работает два месяца (на испытательном сроке). Условия работы изменились: работодатель хочет изменить место работы. Можно ли снова уйти в отпуск по уходу за ребенком в возрасте до трех лет? Является ли основанием для отказа в предоставлении такого отпуска наличие у нового работодателя не истекшего испытательного срока?

В соответствии с ч. 3 ст. 70 ТК РФ в период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Согласно ч. 4 ст. 70 ТК РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается:

- для лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей

должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- для лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- для лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим го-

сударственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- для лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

- для лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

*Окончание на стр. 2*

ПАПИРУС

КонсультантПлюс



## Бухгалтеру, юристу, кадровику

Оптимальное решение для занятых людей: бесплатные вебинары\* для клиентов АПИ.

Вам даже не нужно покидать свое рабочее место! Участвовать в вебинаре Вы можете, находясь где угодно – в офисе, в командировке, на отдыхе, дома... Главное – наличие подключения к Интернету.

Во время трансляции у вас есть возможность видеть материалы пре-

зентации, видео, рабочий стол тренера точно так же, как если бы вы находились в лекционном зале. Вы можете задать свой вопрос лектору в режиме онлайн и получить рекомендации, как действовать в конкретной ситуации.

Цель проведения вебинара – показать, как можно быстро и эффективно решать профессиональные вопросы, возникающие в вашей повседневной работе, используя анали-

тические возможности систем КонсультантПлюс.

Продолжительность вебинара – 60 минут.

Лекторы – высококвалифицированные преподаватели учебно-методического сектора компании «АПИ».

Расписание ближайших вебинаров смотрите на сайте [www.apinnov.ru](http://www.apinnov.ru) в разделе «Центр обучения».

\*Вебинар – онлайн-мероприятие для группы участников, транслируемое через Интернет в режиме реального времени.

## КОНКУРСЫ АПИ

### «Нижегородский бухгалтер»

XV региональный конкурс – теперь онлайн!

Как принять участие в конкурсе?

1. Заявите о себе: до 19 июня зарегистрируйтесь на сайте [www.apinnov.ru/konkurs/](http://www.apinnov.ru/konkurs/)
  2. На данном сайте в течение 3 дней в режиме онлайн выполните 30 тестовых заданий 1 тура.
- Подробнее с правилами конкурса ознакомьтесь на сайте [www.apinnov.ru/konkurs/pravila](http://www.apinnov.ru/konkurs/pravila)

Главный приз – отдых за рубежом!

Генеральный партнер:  
юридическая компания  
Персональный  
Правовой  
Советник

Партнеры конкурса:



cenam net



ВОДОДЕЙ



## ГОРЯЧАЯ ЛИНИЯ

Окончание. Начало на стр. 1



Анастасия Андреевна Елисеева,  
юрист  
юридической фирмы «Дельмари»

• для лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

• для иных лиц – в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

В силу ч. 7 ст. 70 ТК РФ в срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Согласно ч. 1 ст. 256 ТК РФ, по заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

В силу ч. 2 ст. 256 ТК РФ отпуск по уходу за ребенком может быть использован, полностью или по частям,

также отцом, бабушкой, дедушкой, другим родственником или опекуном ребенка, фактически осуществляющим за ним уход.

Таким образом, наличие испытательного срока не может являться основанием для отказа в предоставлении отпуска по уходу за ребенком, поскольку в период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства, в частности те, которые предоставляют работнику право на отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Так как такой отпуск может быть использован по частям, работник имеет право уходить в него неоднократно.

Гражданка является пенсионером по старости с 05.11.2001. Трудовой стаж взят для начисления пенсии с учетом заработной платы за период с 01.09.1999 по 31.08.2001. Фактически трудовой стаж составляет более 40 лет, но подтверждающих документов не сохранилось, поскольку гражданка проживала и работала в Узбекистане, и период работы с 1980 по 1990 год подтверждается лишь трудовой книжкой и партийным билетом. Правомерен ли отказ Управления Пенсионного фонда Российской Федерации, в котором указано, что если имеются документы, подтверждающие заработок за период с 01.09.1999 по 31.08.2001, то заработок для перерасчета пенсии не может быть установлен на основании косвенных документов (в частности партийного билета)? Заработок за время работы в Узбекистане выше, чем за указанный период.

В силу п. 3, 4 ст. 30 Федерального закона от 17.12.2001 № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 173-ФЗ) при определении расчетного размера пенсии учитывается среднемесячный заработок за 2000 – 2001 годы по сведениям индивидуального (персонифицированного) учета в системе обязательного пенсионного страхования либо за любые 60 месяцев работы подряд на основании документов, выдаваемых в установленном порядке работодателями или государственными органами. Свидетельскими показаниями среднемесячный заработок не подтверждается.

Согласно позиции Верховного Суда Российской Федерации, отраженной в ч. 8 п. 28 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 11.12.2012 № 30 «О практике рассмотрения судами дел, связанных с реализацией прав граждан на трудовые пенсии», среднемесячный заработок застрахованного лица, необходимый для подсчета расчетного размера трудовой пенсии в соответствии с п. 3, 4 ст. 30 Федерального закона № 173-ФЗ подтверждается следующими документами: лицевыми счетами, платежными ведомостями и иными первичными бухгалтерскими документами, а также другими документами, на основании которых можно сделать вывод об индивидуальном характере заработка.

Согласно разъяснениям, которые были даны территориальным органам Пенсионного фонда Российской Федерации Министерством труда и социального развития Российской Федерации и Пенсионным фондом Российской Федерации в письме от 27.11.2001 № 8389-ЮЛ, № ЛЧ-06-27/9704, в целях всестороннего и объективного рассмо-

трения каждого случая утраты в государственных и муниципальных органах и организациях, расположенных на территории Российской Федерации, первичных документов, свидетельствующих о заработке работников данных органов и организаций, указанное рассмотрение целесообразно осуществлять в комиссионном порядке с привлечением к нему представителей органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, работодателей, профсоюзных органов, органов по труду и территориальных органов Пенсионного фонда Российской Федерации.

В случае если будет установлено, что работнику причинен ущерб, выражающийся в невозможности назначения или перерасчета пенсии исходя из наиболее выгодного варианта среднемесячного заработка, и этот ущерб подлежит возмещению лицом, которое в силу своих должностных обязанностей должно отвечать по обязательствам, возникшим вследствие причинения вреда, в порядке, установленном законодательством о гражданском судопроизводстве, необходимо дать пострадавшим лицам соответствующие рекомендации по вопросу об обращении в суд.

Органы Пенсионного фонда Российской Федерации оказывают потерпевшему работнику содействие в предъявлении исковых требований к причинителю вреда.

В случае невозможности определения причинителя вреда, в частности в случаях наводнений, землетрясений, ураганов, органами, осуществляющими пенсионное обеспечение, могут быть приняты к производству документы, косвенно подтверждающие фактический заработок работника на данном предприятии.

К таким документам могут быть отнесены учетные карточки членов партии и партийные билеты, учетные карточки членов профсоюза и профсоюзные билеты, учетные карточки членов комсомола и комсомольские билеты, расчетные книжки (расчетные листы), оформленные в соответствии с требованиями, предъявляемыми к оформлению первичных учетных документов по оплате труда, приказы и другие документы, из которых можно сделать вывод об индивидуальном характере заработка работника.

Так, рассматривая вопрос о возможности подтверждения размера среднемесячного заработка посредством представления косвенных доказательств (в частности партийного билета), суды приходят к выводу о том, что в случае, если у пенсионера отсутствует объективная возможность представления документов о заработке, когда первичные документы не сохранены или их местонахождение неизвестно, перерасчет пенсии может быть произведен на основании документов, косвенно подтверждающих фактический заработок работника на данном предприятии, в том числе на основании документов, из которых можно сделать вывод об индивидуальном характере заработка работника (см., например, решение Вяземского районного суда Смоленской области от 13.07.2012 по делу № 2-1688/2012, апелляционные определения Верховного Суда Республики Мордовия от 22.01.2013 по делу № 33-137/2013 и от 29.01.2013 по делу № 33-223/2013). При этом важно отметить, что пенсионер должен представить доказательства, свидетельствующие о том, что данные о среднемесячном заработке невозможно представить по причинам, независящим от пенсионера (например, можно представить справку,

выданную работодателем, его правопреемником или архивом, о том, что первичные документы о зарплате работников не сохранились).

Кроме того, пенсионное законодательство основывается на том, что установление, перерасчет и выплата пенсии пенсионным органом могут быть произведены на основании документов, из которых можно сделать вывод об индивидуальном характере заработка работника. Обязательность подтверждения индивидуального характера заработка работника обусловлена тем, что получаемая им заработная плата строго инди-

видуализирована и зависит от ряда обстоятельств, таких как количество отработанного времени, объем проделанной работы, квалификация (разряд) работника, режим работы, временная нетрудоспособность, обучение, выполнение необходимого объема работы, различные системы оплаты труда и премирования и других.

Таким образом, отказ Управления Пенсионного фонда Российской Федерации в рассматриваемой ситуации будет неправомерным в случае, если:

1) пенсионер представил дока-

зательства, свидетельствующие о невозможности представления документов о зарплате, выдаваемых в установленном порядке работодателями или государственными органами, по не зависящим от него причинам;

2) представленные пенсионером косвенные доказательства (в данном случае – партийный билет) позволяют сделать вывод об индивидуальном характере заработка работника.

*Анастасия Андреевна Елисеева,  
юрист  
юридической фирмы «Делмари»*

## Что необходимо делать с исполнительным листом при увольнении сотрудника?

Работодатель обязан незамедлительно сообщить судебному приставу-исполнителю и (или) взыскателю об увольнении работника, из заработной платы которого производились удержания по исполнительному документу, и вернуть им этот документ (ч. 4 ст. 98 Федерального закона от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» (далее – Федеральный закон № 229-ФЗ)).

Если удержания были связаны с уплатой алиментов, соответствующую информацию нужно направить как судебному приставу-исполнителю, так и лицу, получающему алименты. Срок направления сведений в этом случае составляет 3 дня (ч. 1 ст. 111 СК РФ).

Поскольку срок возврата исполнительного документа СК РФ не установлен, вернуть документ целесообразно как можно скорее. В противном случае работодатель может быть привлечен к административ-

ной ответственности по ч. 3 ст. 17.14 КоАП РФ за неисполнение или несвоевременное исполнение обязанности, предусмотренной ч. 4 ст. 98 Федерального закона № 229-ФЗ.

К исполнительным документам, в частности, относятся (ч. 1 ст. 12 Федерального закона № 229-ФЗ):

- исполнительные листы;
- судебные приказы;
- нотариально удостоверенные соглашения об уплате алиментов или их нотариально удостоверенные копии.

В возвращаемом исполнительном документе необходимо сделать отметку о произведенных взысканиях (ч. 4 ст. 98 Федерального закона № 229-ФЗ). Отметка должна содержать следующие сведения (письмо ФССП России от 25.06.2012 № 12/01-15257, абз. 2 п. 10 разд. II приложения 1 к Методическим рекомендациям по порядку исполнения требований исполнительных документов о взыска-

каний алиментов, утвержденным ФССП России 19.06.2012 № 01-16):

- а) общий размер удержаний;
- б) сумма, удержанная на момент увольнения работника;
- в) номер платежного поручения (квитанции);
- г) дата перечисления;
- д) остаток задолженности.

Отметка о произведенных взысканиях заверяется печатью организации и подписью должностного лица.

За несвоевременный возврат исполнительного документа предусмотрен штраф (ч. 3 ст. 17.14 КоАП РФ) в размере:

- для должностных лиц – от 15000 до 20000 рублей;
- для юридических лиц – от 50000 до 100000 рублей.

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

## ЛЕГКО ИСКАТЬ! УДОБНО РАБОТАТЬ



КонсультантПлюс

Найти в СПС КонсультантПлюс нужную информацию, касающуюся исполнительного листа, вам поможет ведущая рубрики Юлия Леонтьевна Добролюбова, ведущий эксперт-консультант, преподаватель компании «АПИ».

