

22.11.2022

Помощник кадровика



Самое важное и интересное для специалистов кадровых служб

Предложено упростить процесс трудоустройства несовершеннолетних работников

На рассмотрение в Государственную думу РФ представлен [законопроект № 231551-8 «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ в части вопросов регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет»](#).

В чем суть предлагаемых изменений

Проектом предусмотрены следующие поправки в [Трудовой кодекс РФ](#):

- Работодателю не нужно будет получать согласие органов опеки и попечительства при заключении трудового договора с лицом, получившим общее образование и достигшим возраста 14 лет, для выполнения легкой работы без ущерба для учебы.

В этом случае будет достаточно согласия одного из родителей или законного представителя.

- Согласие органа опеки на трудоустройство будет необходимо только для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

Такое согласие будет предоставляться работодателю по его заявлению. Получить согласие можно будет в электронном виде через «Госуслуги» в течение 5 дней.

- Работодателей планируют освободить от обязанности направлять несовершеннолетнего работника на предварительный медосмотр, если имеются результаты проведения профилактического медосмотра не ранее чем за 1 год до приема на работу.

По действующему законодательству, лиц, не достигших 18 лет, необходимо направлять на медосмотр в обязательном порядке, вследствие чего работодатели несут дополнительные расходы.

- Контрольно-надзорные мероприятия при трудоустройстве несовершеннолетних будут проводиться только по заявлению работника или его законного представителя.

Действующая практика предусматривает усиленный контроль соблюдения трудового законодательства при трудоустройстве несовершеннолетних, даже в отсутствие соответствующих жалоб.

Что может измениться для работодателей

По мнению авторов законопроекта, принятие предложенных поправок позволит:

- повысить уровень трудоустройства несовершеннолетних граждан;
- оптимизировать кадровые процессы работодателя;
- сократить расходы работодателей и снизить административную нагрузку.

Что в системе

В системе «Помощник кадровика: Эксперт» содержится справочный материал «Труд несовершеннолетних», в котором подробно рассмотрены особенности трудовых отношений с работниками в возрасте до 18 лет.

The screenshot displays a web application interface. At the top, there is a search bar with the text 'введите фразу для поиска' and a 'Найти' button. Below the search bar, there are several tabs: 'Текст справки', 'Законодательство России', 'Судебная практика', 'Комментарии, консультации', 'Образцы и формы', 'Международное право', 'Справки', and 'Термины'. The 'Текст справки' tab is active, showing a list of categories on the left sidebar. The selected category is 'Труд несовершеннолетних'. The main content area displays the title 'Труд несовершеннолетних' and a list of topics: 'прием на работу несовершеннолетних работников', 'работы, на которых запрещен труд несовершеннолетних работников', 'особенности рабочего времени несовершеннолетних работников', 'нормы выработки несовершеннолетних работников', 'оплата труда несовершеннолетних работников', 'отпуск несовершеннолетних работников', 'иные особенности труда несовершеннолетних работников', and 'увольнение несовершеннолетних работников'. Below the list, there is a paragraph of text: 'Многие работодатели привлекают на работу подростков, особенно в период летних каникул, тем самым давая им возможность заработать и накопить ценный опыт, получить начальные профессиональные навыки, в той или иной степени адаптироваться к трудовой деятельности.' Another paragraph follows: 'Несовершеннолетние работники в трудовых правоотношениях приравниваются в правах к совершеннолетним, а также обладают дополнительными правами и льготами, предусмотренными трудовым законодательством.' A third paragraph states: 'Однако далеко не всегда работодатели осведомлены об особых правах и гарантиях несовершеннолетних работников.' A fourth paragraph says: 'А между тем их соблюдение является важным фактором защиты здоровья и нравственного развития подростков.' The bottom of the page shows a search bar with the word 'поиск' and a magnifying glass icon.

Еще не работаете с системой «Помощник кадровика: Эксперт»?



ПОПРОБОВАТЬ БЕСПЛАТНО

А знаете ли вы?

График отпусков на 2023 год необходимо утвердить до 17 декабря

Конец года — традиционное время для составления графика отпусков на следующий год.

Основная цель составления и утверждения графика отпусков — это установление очередности предоставления работникам оплачиваемых отпусков (ст. 123 Трудового кодекса РФ, Постановление Госкомстата России от 05.01.2004 № 1).

График на 2023 год необходимо утвердить до 17 декабря 2022 года включительно. Учитывая, что в 2022 году 17 декабря — это суббота, то этот крайний срок может быть перенесен на понедельник, 19 декабря (Письмо Минтруда России от 08.12.2017 № 14-2/ООГ-9399). Но все же рекомендуем окончательно определиться с графиком до пятницы, 16 декабря.

Материалы системы «Помощник кадровика: Эксперт» помогут вам учесть все особенности этой процедуры, соблюсти нормы законодательства и не нарушить права работников:

- «График отпусков».
- «График отпусков (образец заполнения)».
- «Рациональное составление графика отпусков».
- «Составляем график отпусков, удобный для работодателя» и многое другое.

Как найти

В строке интеллектуального поиска введите запрос «график отпусков».

The screenshot shows a search engine interface with the following elements:

- Search bar: "график отпусков" with a "Найти" button.
- Navigation tabs: "Все", "Законодательство России", "Комментарии, консультации", "Образцы и формы", "Справки", "Новости".
- Search results section: "Интеллектуальный поиск: «график отпусков»". Below it, a list of 60 items with titles like "Трудовой кодекс Российской Федерации", "О государственной гражданской службе", "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации", "Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков", "График отпусков", "Об установлении в графике отпусков конкретного периода", and "График отпусков: правила оформления и внесение изменений".
- Right sidebar: "Актуальные материалы по запросу". It contains sections for "Актуальные справки", "Новости", "Комментарии, консультации", and "Образцы и формы", each with relevant links.

Вопрос-ответ



Майорова Кристина
Алексеевна

Вопрос:

Работник не был на работе две недели без уважительной причины, никаких объяснений не предоставил.

Руководством было принято решение уволить его по статье за отсутствие на работе более четырех часов без уважительных причин (прогул).

Обязана ли организация компенсировать отпуск этому работнику?

Ответ:

Да, организация обязана выплатить сотруднику компенсацию за неиспользованный отпуск при увольнении за прогул.

Обоснование:

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания (ст. 192 Трудового кодекса РФ):

- замечание;

- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основанию, предусмотренному подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ (за прогул), то есть за отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска вне зависимости от основания увольнения (ст. 127 Трудового кодекса РФ).

Таким образом, работнику, увольняемому за прогул, также должна быть выплачена компенсация за неиспользованный отпуск.

При этом необходимо учитывать следующее.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включается время отсутствия работника на работе без уважительных причин (в том числе время прогула) (ст. 121 Трудового кодекса РФ).

Следовательно, компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении должна быть рассчитана без учета периода прогула, который не входит в стаж для отпуска.

Кроме того, увольняемый за прогул работник не может реализовать свое право на отпуск с последующим увольнением, поскольку увольнение по данному основанию является увольнением за виновные действия (ст. 127 Трудового кодекса РФ).

В системе «Помощник кадровика: Эксперт» содержатся справки «Увольнение работника за прогул», «Алгоритм увольнения за прогул», «Выплаты при увольнении (кадровые аспекты)».

Оформите бесплатный пробный доступ к системе «Помощник кадровика: Эксперт»?



© АО «Кодекс», 2022

Исключительные авторские и смежные права принадлежат АО «Кодекс».

Политика конфиденциальности персональных данных