19.12.2022

Помощник кадровика



Самое важное и интересное для специалистов кадровых служб

Родители детей-инвалидов смогут использовать до 24 оплачиваемых выходных дней подряд

<u>Федеральным законом от 05.12.2022 N 491-Ф3</u> внесены изменения в <u>ст. 262 Трудового кодекса РФ</u>.

Дата вступления в силу — 1 сентября 2023 года.

В чем суть изменений

Напомним, что, в соответствии со <u>ст. 262 Трудового кодекса РФ</u>, одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц.

Эти выходные могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Что изменится для работодателей

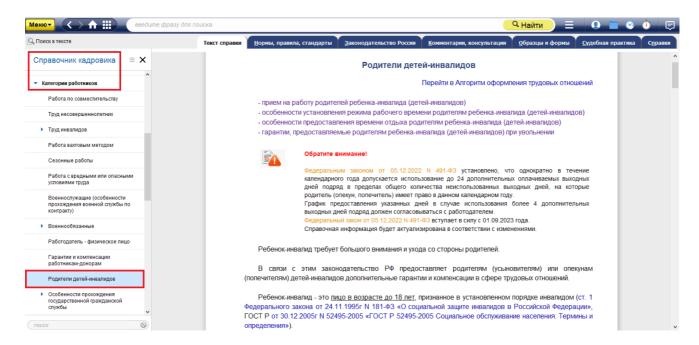
<u>Федеральным законом от 05.12.2022 № 491-ФЗ</u> уточнено, что в течение календарного года один из родителей (опекун, попечитель) может однократно использовать до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд.

Данные выходные дни должны быть использованы в пределах общего количества неиспользованных выходных дней, на которые родитель (опекун, попечитель) имеет право в данном календарном году.

График предоставления указанных дней, в случае использования более 4 дополнительных выходных дней подряд, должен быть согласован с работодателем.

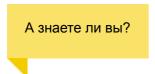
Что в системе

Подробнее об особенностях трудовых отношений с родителями детей-инвалидов, а также об иных гарантиях, полагающихся данной категории работников, читайте в системе «Помощник кадровика: Эксперт» в справке «Родители детей-инвалидов».



У вас еще не установлена система «Помощник кадровика: Эксперт»?





С 1 января 2023 года отменяется справка № 182н

В настоящее время работодатели обязаны выдавать, а работники имеют право получать справку о сумме заработка, на который были начислены взносы в ФСС, за 2 календарных года, предшествующих году прекращения работы или году обращения за справкой о сумме заработка, и текущий календарный год.

Такая справка выдается в день прекращения работы или по письменному заявлению работника после прекращения работы у данного работодателя не позднее 3 рабочих дней со дня подачи этого заявления.

<u>Форма справки</u> о сумме заработка, исходя из которой исчисляются пособия по временной нетрудоспособности и в связи с материнством, утверждена <u>Приказом Минтруда России</u> <u>от 30.04.2013 № 182н</u> (далее — <u>справка № 182н</u>).

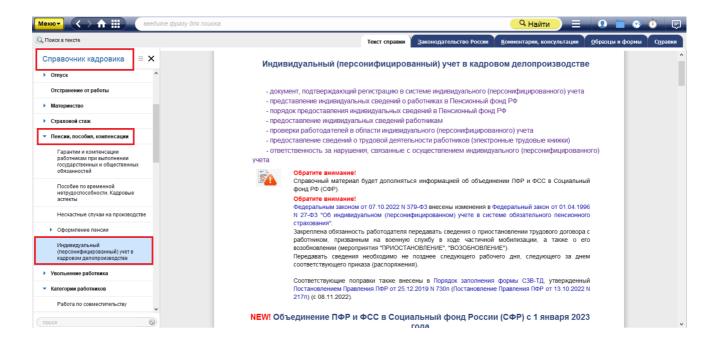
С 1 января 2023 года:

- <u>Федеральным законом от 14.07.2022 № 237-Ф3</u> вносятся изменения в <u>п. 3 ч. 2 ст. 4.1</u> <u>Федерального закона от 29.12.2006 № 255-Ф3 «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»;</u>
- в соответствии с <u>Приказом Минтруда России от 19.10.2022 № 677н</u> утратит силу <u>Приказ Минтруда России от 30.04.2013 № 182н</u>, которым утверждена <u>справка № 182н</u>.

Таким образом, работодатель больше не будет обязан выдавать <u>справку № 182н</u> при увольнении либо по запросу работника.

Сведения о заработке будет собирать и хранить Социальный фонд России, который образуется в результате объединения Пенсионного фонда и Фонда социального страхования.

Подробнее о слиянии ФСС и ПФР см. в системе <u>«Помощник кадровика: Эксперт»</u> в справке «Индивидуальный (персонифицированный) учет в кадровом делопроизводстве».



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



Вопрос-ответ



Майорова Кристина Алексеевна

Вопрос:

Направляем своих работников с вредными условиями труда на психиатрическое освидетельствование (первичный медосмотр согласно <u>ст. 220 Трудового кодекса РФ</u>).

Если сотрудник отказывается проходить психиатрическое освидетельствование, говоря, что он может это делать только по добровольному согласию, можно ли ему отказать в приеме на работу?

Ответ:

Нет, в этом случае нельзя отказать сотруднику в приеме на работу, так как трудовой договор уже заключен, т. е. прием на работу уже оформлен.

О том, как поступить работодателю в описываемой ситуации, изложено в обосновании.

Обоснование:

Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проходят предварительные (при поступлении на работу) медицинские осмотры за счет средств работодателя (ст. 220 Трудового кодекса РФ).

При этом с работником сначала заключается трудовой договор (т. е. оформляется прием на работу), а затем работодатель выдает ему направление на прохождение медицинского осмотра (п. 8 Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, утвержденного Приказом Минздрава России от 28.01.2021 N 29н (далее — Порядок)).

При прохождении предварительного (при поступлении на работу) медицинского осмотра участие врача-психиатра является обязательным для всех категорий обследуемых (п. 12.3 Порядка).

Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности, проходят также обязательное психиатрическое освидетельствование в <u>Порядке</u>, утвержденном <u>Приказом Минздрава России от 20.05.2022 № 342н</u>.

<u>Перечень видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование, утвержден Приказом Минздрава России от 20.05.2022 № 342н.</u>

Освидетельствование работника проводится также на основании выданного работодателем направления.

Таким образом, необходимо различать:

• предварительный (при поступлении на работу) медицинский осмотр, в ходе которого обязателен осмотр врачом-психиатром,

И

• обязательное психиатрическое освидетельствование.

Это два совершенно разных осмотра.

В описываемой ситуации нельзя отказать работнику в приеме на работу, если он отказывается проходить психиатрическое освидетельствование, так как трудовой договор с ним уже заключен, т. е. прием на работу уже оформлен до направления на освидетельствование.

Однако в случае, если работник отказывается проходить обязательное психиатрическое освидетельствование или обязательный предварительный медосмотр, можно не допускать его к работе и применить к нему дисциплинарное взыскание в виде замечания или выговора

(ст. 192, ст. 193 Трудового кодекса РФ).

Если работник не прошел обязательное психиатрическое освидетельствование или обязательный медосмотр повторно, то его можно уволить по <u>п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ</u> (ст. 192, ст. 193 Трудового кодекса РФ).

С более подробной информацией по вопросу вы можете ознакомиться в системе «Помощник кадровика: Эксперт» в справочных материалах:

- «Медицинский осмотр работников».
- «Применение дисциплинарных взысканий».
- <u>«Увольнение работника в связи с неоднократным неисполнением им своих трудовых обязанностей»</u>.
- «Гид. Пробелы в трудовом праве и исправление ошибок в кадровых документах».

© АО «Кодекс», 2022

Исключительные авторские и смежные права принадлежат АО «Кодекс».

Политика конфиденциальности персональных данных