

19.12.2022

Помощник кадровика



Самое важное и интересное для специалистов кадровых служб

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

Федеральным законом от 05.12.2022 N 491-ФЗ внесены изменения в ст. 262 Трудового кодекса РФ.

Дата вступления в силу — 1 сентября 2023 года.

В чем суть изменений

Напомним, что, в соответствии со ст. 262 Трудового кодекса РФ, 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

Федеральным законом от 05.12.2022 № 491-ФЗ 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»](#).

The screenshot shows the web interface of the 'Помощник кадровика: Эксперт' system. On the left is a navigation menu with categories like 'Справочник кадровика', 'Категории работников', and 'Родители детей-инвалидов'. The main content area displays the article 'Родители детей-инвалидов' with a list of bullet points, a warning icon, and detailed text regarding the use of additional paid days off for parents of children with disabilities. The text mentions a federal law from 05.12.2022 N 491-FZ and a federal law from 05.12.2022 N 491-FZ that came into effect on 01.09.2023.

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



А знаете ли вы?

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.

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

С 1 января 2023 года:

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

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

Сведения о зарплате 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 «Помощник кадровика: Эксперт» в справке «Индивидуальный (персонифицированный) учет в кадровом делопроизводстве».

Справочник кадровика

- Отпуск
- Отстранение от работы
- Материнство
- Страховой стаж
- Пенсии, пособия, компенсации**
- Гарантии и компенсации работникам при выполнении государственных и общественных обязанностей
- Пособие по временной нетрудоспособности. Кадровые аспекты
- Несчастные случаи на производстве
- Оформление пенсии
- Индивидуальный (персонифицированный) учет в кадровом делопроизводстве**
- Увольнение работника
- Категории работников
- Работа по совместительству

Индивидуальный (персонифицированный) учет в кадровом делопроизводстве

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета
- представление индивидуальных сведений о работниках в Пенсионный фонд РФ
- порядок предоставления индивидуальных сведений в Пенсионный фонд РФ
- предоставление индивидуальных сведений работникам
- проверки работодателей в области индивидуального (персонифицированного) учета
- предоставление сведений о трудовой деятельности работников (электронные трудовые книжки)
- ответственность за нарушения, связанные с осуществлением индивидуального (персонифицированного) учета

Обратите внимание!
Справочный материал будет дополняться информацией об объединении ПФР и ФСС в Социальный фонд РФ (СФР).

Обратите внимание!
Федеральным законом от 07.10.2022 N 379-ФЗ внесены изменения в Федеральный закон от 01.04.1996 N 27-ФЗ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования".
Закреплена обязанность работодателя передавать сведения о приостановлении трудового договора с работником, призванным на военную службу в ходе частичной мобилизации, а также о его возобновлении (мероприятия "ПРИОСТАНОВЛЕНИЕ", "ВОЗОБНОВЛЕНИЕ").
Передавать сведения необходимо не позднее следующего рабочего дня, следующего за днем соответствующего приказа (распоряжения).

Соответствующие поправки также внесены в Порядок заполнения формы СЗВ-ТД, утвержденный Постановлением Правления ПФР от 25.12.2019 N 730п (Постановление Правления ПФР от 13.10.2022 N 217п) (с 08.11.2022).

NEW! Объединение ПФР и ФСС в Социальный фонд России (СФР) с 1 января 2023 года

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 ст. 220 Трудового кодекса РФ).

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 Порядке, утвержденном Приказом Минздрава России от 20.05.2022 № 342н.

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

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 п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ (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».
- «Увольнение работника в связи с неоднократным неисполнением им своих трудовых обязанностей».
- «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