

Вестник МПО



Май 2024

Минтруд разъяснил порядок прохождения обязательного периодического медосмотра в выходные дни

Рассматривая вопрос, Минтруд России напомнил, что в силу абзаца 14 части 3 статьи 214 ТК РФ в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, работодатель обязан обеспечить организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

При этом ведомство обратило внимание, что выходные дни являются одним из видов времени отдыха, а под временем отдыха понимается время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (статьи 106 и 107 ТК РФ). В этой связи направление работника на медицинский осмотр в его выходной день должно производиться по тем же правилам, что и привлечение к работе в нерабочие или праздничные дни.

Подробнее: письмо Минтруда России от 09.04.2024 г. № 14-6/ООГ-2091.

О сроках издания приказа (распоряжения) работодателя о приеме на работу

Согласно части первой статьи 68 ТК РФ прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Вестник МПО



Май 2024

При этом сроки объявления работнику приказа (распоряжения) работодателя о приеме на работу действующим законодательством не установлены.

Принимая во внимание, что содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора, Роструд считает необходимым при издании приказа руководствоваться сроками оформления трудового договора, установленными частью второй статьи 67 ТК РФ.

Таким образом, по мнению ведомства, издание приказа (распоряжения) работодателя о приеме на работу следует осуществлять не позднее трех рабочих дней со дня фактического начала работы работника и в этот срок объявлять его работнику под подпись.

Подробнее: Письмо Роструда от 12.04.2024 г. № ПГ/06177-6-1.

Даже если работник провел в месте учебы часть основного отпуска, Роструд советует оплатить проезд

В соответствии с частью третьей статьи 173 ТК РФ работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно.

Частью второй статьи 177 ТК РФ предусмотрено, что к дополнительным отпускам, предусмотренным статьями 173 - 176 ТК РФ, по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

По мнению Роструда, в случае присоединения к учебному отпуску ежегодного оплачиваемого отпуска и при условии возвращения работника из отпуска от места нахождения образовательной организации проезд к месту обучения и обратно должен быть оплачен.



Май 2024

Если опекаемого ребенка усыновляют, отпуск по уходу за ним прерывать не надо, считает СФР

В соответствии с частью второй статьи 256 ТК РФ отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

Отвечая на вопрос о необходимости прерывания отпуска при усыновлении (удочерении) ребенка СФР отметил, что ни ТК РФ, ни Федеральный закон от 29.12.2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» не предусматривают прекращение отпуска по уходу за ребенком и (или) обязанности застрахованного лица выходить из отпуска по уходу за ребенком в связи с изменением его статуса с опекуна на усыновителя.

При этом ведомство обратило внимание, что в соответствии со статьями 134, 135 Семейного кодекса Российской Федерации усыновленному ребенку могут быть изменены имя, фамилия, отчество, а также дата и место его рождения. Об изменении имени, фамилии, отчества, даты и места рождения ребенка указывается в решении суда об усыновлении.

Таким образом, в случае усыновления (удочерения) ранее опекаемого ребенка без изменения ему фамилии, имени, отчества, даты и места рождения застрахованное лицо не должно прерывать отпуск по уходу за ребенком, поскольку отпуск по уходу за этим же ребенком с выплатой ежемесячного пособия по уходу за этим же ребенком предоставлен одному застрахованному лицу.

Подробнее: письмо СФР от 02.05.2024 г. № 19-02/67390л.



Май 2024

Роструд: на диспансеризацию нужно отпускать в том числе удаленщиков с неполным рабочим днем

В соответствии с частью первой статьи 185.1 ТК РФ работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

В соответствии с частью четвертой статьи 312.1 ТК РФ на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 ТК РФ.

По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок (часть первая статьи 93 ТК РФ).

При этом в соответствии с частью четвертой статьи 93 ТК РФ работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

На основании изложенного ведомство считает, что гарантии, предусмотренные статьей 185.1 ТК РФ, распространяются на дистанционных работников, в том числе работающих на условиях неполного рабочего времени.

Подробнее: письмо Роструда от 07.05.2024 г. № ПГ/08142-6-1.