

31.08.2020

Помощник кадровика



Самое важное и интересное для специалистов кадровых служб

Стаж для пособий будет рассчитываться по новым правилам

Министерство труда и социальной защиты РФ планирует утвердить новые Правила подсчета и подтверждения страхового стажа для определения размеров пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам (далее — Правила).

Соответствующий проект опубликован на [Федеральном портале проектов нормативных правовых актов](#).

Необходимость введения новых Правил Минтруд объясняет переходом на электронные трудовые книжки, в связи с чем основная информация о трудовой деятельности и трудовом стаже работников теперь формируется в электронном виде.

Соответственно, порядок подсчета и подтверждения страхового стажа для определения размеров пособий необходимо привести в соответствие с вышеуказанными изменениями законодательства.

Соответственно, [Приказ Минздравсоцразвития России от 06.02.2007 № 91](#), которым утверждены действующие на сегодняшний день Правила подсчета и подтверждения страхового стажа для определения размеров пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, будет признан утратившим силу.

Обратите внимание, что проект не подлежит применению и носит информационный характер.

Как поможет система «Помощник кадровика: Эксперт»?

Продолжительность страхового стажа работника влияет на размер «больничных» пособий.

Именно поэтому крайне важно при расчете стажа соблюсти все правила: учесть все «страховые» периоды, избежать ошибок при подсчетах и, соответственно, гарантировать право работника на возмещение утраченного заработка в связи с временной нетрудоспособностью.

В системе «Помощник кадровика: Эксперт» содержится справочная информация об особенностях исчисления страхового стажа:

- «Страховой стаж для определения размера пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам»;
- «Порядок расчета страхового стажа для определения размера пособий по временной нетрудоспособности, беременности и родам»;
- Гид. Всё о стаже.

Поиск в тексте

Текст справки

Законодательство России

Комментарии, консультации

Сд

Материал актуален на 24.08.2020

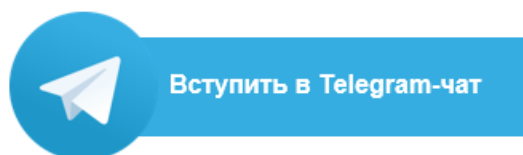
Страховой стаж для определения размера пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам

Перейти в Алгоритм оформления трудовых отношений
Гид. Всё о стаже

- периоды, включаемые в страховой стаж для установления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам
- подтверждение стажа работы для определения размеров пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам
- порядок подсчета страхового стажа для определения размеров пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам

Страховой стаж - суммарная продолжительность времени уплаты страховых взносов на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством (ст. 3 Федерального закона от 16.07.1999г N 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования»).

Застрахованные лица - граждане Российской Федерации, а также иностранные граждане и лица без гражданства, работающие по трудовым договорам, лица, самостоятельно обеспечивающие себя работой, или иные категории граждан, у которых отношения по обязательному социальному страхованию возникают в



А знаете ли вы?

Примите участие в вебинаре «Увольнение по сокращению в 2020 году»

30 сентября 2020 года в 09.30 (МСК) состоится бесплатный вебинар на тему «Увольнение по сокращению в 2020 году».

Одним из распространенных оснований для увольнения работников было и остается увольнение по сокращению.

К сожалению, последствия распространения коронавирусной инфекции, в том числе непростая экономическая ситуация, способствуют тому, что работодатели всё чаще применяют данное основание для увольнения.

Как сократить работников, не нарушив при этом их права, а также учесть последние изменения в Трудовом кодексе — этому и будет посвящен вебинар.

Вебинар поможет вам:

- получить ответы на вопросы о процедуре, порядке, сроках увольнения работников по сокращению;
- узнать, какие мероприятия необходимо провести работодателю при сокращении работников;
- избежать ошибок при сокращении работников;
- подготовиться к проверке трудовой инспекции;
- сэкономить время на поиске информации, получив оперативное разъяснение эксперта по вашим вопросам во время вебинара;
- избежать нареканий и штрафов со стороны контролирующих органов.

В ходе вебинара будут рассмотрены следующие вопросы:

- сокращение работника: общие положения;
- учет категорий работников, которые не могут быть уволены по сокращению;
- учет преимущественного права на оставление на работе;
- уведомление о сокращении;
- предложение вакантных должностей;
- алгоритм оформления сокращения;
- выплаты при сокращении;
- ввод в штатное расписание сокращенной должности заново;
- иные вопросы, касающиеся сокращения работников.

Задайте вопрос заранее по теме лектору и получите на него ответ во время вебинара.

Вопросы направляйте **до 25.09.2020** через [форму](#).



Спикер: **Майорова Кристина Алексеевна**

Юрист (гражданско-правовая специализация), ведущий эксперт в сфере трудового законодательства системы «Помощник кадровика: Эксперт». **Для регистрации на вебинар [пройдите по ссылке](#).**

Вопрос-ответ



Вопрос:

Работник был уведомлен об изменении существенных условий труда с 1 сентября.

*Майорова
Кристина
Алексеевна*

31 августа работник уведомил работодателя о своем нежелании продолжать работать в связи с изменением существенных условий труда и попросил уволить его 31 августа по п. 7 части первой ст. 77 Трудового кодекса РФ.

Обязан ли работодатель уволить его в данной ситуации день в день или работник должен отработать предусмотренные законодательством 14 дней?

Ответ:

В описываемой ситуации работодатель обязан сначала предложить работнику перевод.

Если у работодателя отсутствует возможность перевести работника или если работник отказывается от перевода, нужно уволить его по п. 7 части первой ст. 77 Трудового кодекса РФ по истечении двухмесячного срока предупреждения об изменении условий трудового договора (то есть день в день).

Работник не должен отрабатывать 14 дней — такая отработка не предусмотрена законодательством при увольнении по п. 7 части первой ст. 77 Трудового кодекса РФ, т. к. увольнение по данному основанию не является увольнением по собственному желанию работника.

Обоснование:

Руководствуясь ст. 74 Трудового кодекса РФ, работодатель может по собственной инициативе изменить любые условия, предусмотренные в трудовом договоре с работником, за исключением трудовой функции работника.

О том, что условия, предусмотренные в трудовом договоре с работником, будут изменены, работодатель обязан предупредить работника в письменной форме не менее чем за два месяца (ст. 74 Трудового кодекса РФ).

Если по истечении двухмесячного срока предупреждения работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить работнику другую имеющуюся у него работу (предложить перевод) (ст. 74 Трудового кодекса РФ).

При отсутствии указанной работы или при отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 части первой ст. 77 Трудового кодекса РФ (ст. 74 Трудового кодекса РФ).

Обратите внимание, что в данном случае работник увольняется не по собственному желанию, поэтому отработать 14 дней он не должен.

Отработка в 14 дней предусмотрена только в том случае, если сотрудник увольняется по собственному желанию по п. 3 части первой ст. 77 Трудового кодекса РФ.

В описываемой ситуации работник увольняется по причине своего отказа работать в новых условиях труда, которые были изменены по инициативе работодателя, т. е. по п. 7 части первой ст. 77 Трудового кодекса РФ.

Следовательно, работника в этом случае необходимо уволить по истечении двухмесячного срока предупреждения об изменении условий трудового договора (31 августа, т. е. день в день).

В системе «Помощник кадровика: Эксперт» содержится справка «Прекращение трудового договора в связи с отказом от продолжения трудовых отношений».