

04.09.2023

Помощник кадровика



Самое важное и интересное для специалистов кадровых служб

Открыта регистрация на бесплатный вебинар о графике отпусков на 2024 год

27 сентября 2023 года в 09:30 мск состоится вебинар на тему «Умный график отпусков на 2024 год».

График отпусков — это обязательный документ в любой организации.

Отсутствие графика отпусков или его неправильное составление нарушает право работников на оплачиваемый отдых и может привести к конфликтам в коллективе, а также к штрафам от трудовой инспекции.

При составлении графика отпусков работодателю нужно учесть не только пожелания работников, но и требования законодательства и особенности рабочего процесса.

На вебинаре «Умный график отпусков на 2024 год» расскажем, как правильно составить график на следующий год, не упустить ни одной нормы закона и сделать этот документ реальным помощником в планировании работы и отдыха сотрудников.

По итогам вебинара вы:

- разберетесь в правилах, порядке, сроках составления графика отпусков;
- научитесь правильно составлять график отпусков;

- узнаете, как избежать ошибок при составлении графика отпусков;
- сэкономите время на поиске информации;
- не допустите нареканий и штрафов со стороны контролирующих органов.

План вебинара:

1. График отпусков: определение, планирование.
2. Сроки составления графика отпусков.
3. Форма графика отпусков, заполнение граф, примеры.
4. Внесение изменений, корректировка графика отпусков.
5. Ответственность за отсутствие графика отпусков.
6. Иные вопросы, касающиеся графика отпусков.

Задайте заранее вопрос по теме вебинара в форме на странице регистрации.

Ответ на ваш вопрос будет дан в ходе вебинара.

Вопросы принимаются до 22.09.2023.

В день вебинара вопросы эксперту можно будет задать непосредственно в чате.

Лектор: *Майорова Кристина Алексеевна, ведущий эксперт в сфере
трудового законодательства системы «Помощник кадровика:
Эксперт».*



РЕГИСТРАЦИЯ →

А знаете ли вы?

Новые документы в системе «Помощник кадровика: Эксперт»

Специалисту по кадрам важно всегда быть в курсе изменений трудового законодательства.

Новые документы в сфере трудового права, опубликованные в августе — сентябре, позволят вам сэкономить время на поиске нормативных правовых актов и своевременно учесть их в своей работе. В перечень документов входят указы Президента и постановления Правительства РФ, изменения в Трудовой кодекс, новые профстандарты, а также разъясняющие письма госорганов.



[Список новых документов](#)

Госорган дает разъяснение

Минтруд о том, можно ли уволить работника, скрывшего инвалидность при приеме на работу

Минтруд России в [Письме от 21.06.2023 № 14-6/ООГ-4208](#) пояснил, можно ли уволить работника, если он скрыл свою инвалидность при трудоустройстве.

Инвалидам, занятым в организациях, независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (ИПРА). При этом ИПРА является обязательной для исполнения соответствующими органами государственной власти, органами местного самоуправления, а также организациями независимо от организационно-правовых форм и форм собственности ([ст. 11, ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»](#)).

ИПРА и справка об установлении работнику инвалидности не указаны в перечне документов, предъявляемых при приеме на работу, предусмотренном [ст. 65 Трудового кодекса РФ](#).

Минтруд указал на то, что сокрытие работником инвалидности при трудоустройстве не является основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя ([ст. 81 Трудового кодекса РФ](#)).

Следовательно, нельзя уволить работника за то, что он скрыл от работодателя свою инвалидность, поскольку правила заключения трудового договора не были нарушены.

ИПРА имеет для инвалида рекомендательный характер, он вправе отказаться от того или иного вида, формы и объема реабилитационных мероприятий, а также от реализации программы в целом ([ст. 11 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ](#)).

ИПРА является обязательной для исполнения организациями только в том случае, если работник-инвалид добровольно предъявляет ее работодателю (ст. 11 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ).

Отказ инвалида от ИПРА в целом или от реализации отдельных ее частей освобождает организации от ответственности за ее исполнение (ст. 11 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ).

Итак, если работник предпочел не предъявлять работодателю ИПРА, работодатель:

- не имеет права требовать у работника ее представления;
- не может наложить на работника дисциплинарное взыскание за непредставление ИПРА;
- не может уволить работника за сокрытие информации об инвалидности;
- не несет ответственности за необеспечение особых условий труда для инвалида.

При реализации гарантий, предоставляемых Трудовым кодексом РФ работникам в процессе трудовых отношений (в том числе и при увольнении), должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны самих работников (п. 27 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ»).

Рекомендуем работодателю запросить у работника письменный отказ от ИПРА.

В то же время отказ работника-инвалида от ИПРА не освобождает работодателя от выполнения общих требований Трудового кодекса РФ в части трудовых гарантий для инвалидов, а именно (ст. 214, ст. 92, ст. 96, ст. 99, ст. 113, ст. 115, ст. 128 Трудового кодекса РФ, ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ):

- сокращенная рабочая неделя — не более 35 часов в неделю;
- ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней;
- отпуск без сохранения заработной платы — до 60 календарных дней в году по заявлению работника;
- привлечение к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а также в ночное время только с согласия работника-инвалида и при условии, что такие работы не запрещены ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Кроме того, работодатель обязан не допускать к работе во вредных и (или) опасных условиях труда работников, которым установлена инвалидность (ст. 214 Трудового кодекса РФ, п. 4.3 ГОСТ Р 57958-2017 «Условия труда инвалидов. Требования доступности и безопасности»).

Если работодателю известно об инвалидности работника, то работодатель обязан предоставлять вышеперечисленные гарантии, даже если работник отказался от ИПРА.

Также необходимо учитывать тот факт, что работник-инвалид может не знать о своих дополнительных правах. Рекомендуем работодателю при приеме на работу уведомить работника обо всех гарантиях и компенсациях, полагающихся работающим инвалидам.

В системе «Помощник кадровика: Эксперт» содержатся справки:

- «Труд инвалидов»;
- Гид. Действия работодателя при изменении статуса работника.

*Комментарий подготовлен
экспертом системы «Помощник кадровика: Эксперт»
Кочетовой Татьяной Сергеевной*



**Еще больше новостей и материалов
по трудовому законодательству и кадровому делопроизводству —
в группе «Помощник кадровика: Эксперт» в социальной сети «ВКонтакте».**

© АО «Кодекс», 2023

Исключительные авторские и смежные права принадлежат АО «Кодекс».

Политика конфиденциальности персональных данных