

22.06.2021

Помощник кадровика



Самое важное и интересное для специалистов кадровых служб

Как будем отдыхать в 2022 году?

В целях рационального использования выходных и нерабочих праздничных дней Минтрудом России представлен проект переноса выходных дней в 2022 году.

Это означает, что уже сейчас можно составить примерный график отдыха в следующем году.

Какие дни переносятся?

- суббота, 1 января — на вторник, 3 мая;
- воскресенье, 2 января — на вторник, 10 мая;
- суббота, 5 марта на понедельник, 7 марта.

Когда будем отдыхать в 2022 году?

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день (ст. 112 Трудового кодекса РФ).

Таким образом, в 2022 году россияне могут получить следующие дни отдыха:

- с 31 декабря 2021 года по 9 января 2022 года (10 дней);
- 23 февраля (1 день);

- с 6 по 8 марта (3 дня);
- с 30 апреля по 3 мая (4 дня);
- с 7 по 10 мая (4 дня);
- с 11 по 13 июня (3 дня);
- с 4 по 6 ноября (3 дня).

Стоит отметить, что Минтруд не рассматривает возможность установить в следующем году более продолжительные майские «каникулы» (например, с 30 апреля по 10 мая), как это было сделано в прошлом месяце в связи с напряженной санитарно-эпидемиологической обстановкой.

В то же время ведомство планирует проработать вопрос о том, чтобы сделать 31 декабря выходным днем на постоянной основе. Есть вероятность, что этот выходной будет выделен за счет уже существующих праздничных дней.

Об этом сообщил министр труда и социальной защиты Антон Котяков.

Запланировать рабочие графики и очередность отпусков на будущий год вы можете уже сейчас, воспользовавшись **производственным календарем на 2022 год**.

Как найти: на главной странице системы «Помощник кадровика: Эксперт» нажмите на баннер «Производственный календарь».

Табель-календарь на 2022 год (проект)

	Январь	Февраль	Март	Апрель	Май	Июнь	Июль	Август	Сентябрь	Октябрь	Ноябрь	Декабрь
Пн	3	19	17	24	31	7	14	21	28	4	11	18
Вт	4	11	18	25	1	8	15	22	29	5	12	19
Ср	5	12	19	26	2	9	16	23	30	6	13	20
Чт	6	13	20	27	3	10	17	24	31	7	14	21
Пт	7	14	21	28	4	11	18	25	4	11	18	25
Сб	8	15	22	29	5	12	19	26	5	12	19	26
Вс	9	16	23	30	6	13	20	27	6	13	20	27

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

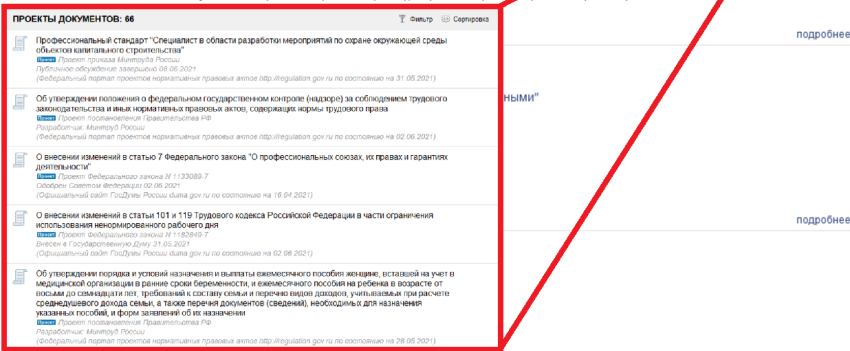
Попробуйте бесплатный доступ!

А знаете ли вы?

Минимальный размер оплаты труда в 2022 году может вырасти на 6,4%, до 13 617 руб. Однако эти цифры не окончательны — соответствующие проекты нормативных актов еще прорабатываются.

Знакомьтесь с текстами будущих законов и будьте готовыми ко всем изменениям!

Главная страница системы «Помощник кадровика: Эксперт» — кнопка «Проекты документов».



 ПОПРОБОВАТЬ БЕСПЛАТНО

Госорган дает разъяснение

Роструд о том, нужно ли включать в график отпусков работников в отпуске с последующим увольнением

Роструд указал, что в график отпусков следует вносить всех работников, состоящих с организацией в трудовых отношениях на день утверждения графика, в том числе работников, с которыми в течение рабочего года будут расторгнуты трудовые договоры (Письмо Роструда от 09.03.2021 № ПГ/03709-6-1).

Данное утверждение Роструда относится в том числе и к работникам, которые на момент составления графика отпусков находятся в отпуске с последующим увольнением.

Так ли это на самом деле?

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия) (ст. 127 Трудового кодекса РФ).

При предоставлении отпуска с последующим увольнением днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 Трудового кодекса РФ).

Между тем необходимо учесть, что при отпуске с последующим увольнением (Письмо Роструда от 24.12.2007 № 5277-6-1, Определение Конституционного суда Российской Федерации от 25.01.2007 № 131-О-О):

— все расчеты с работником производятся до ухода работника в отпуск;

— трудовая книжка и другие документы, связанные с работой, которые работодатель обязан предоставить работнику, также должны быть выданы до ухода в отпуск.

После начала отпуска работник уже не вправе отозвать свое заявление об увольнении (Письмо Роструда от 24.12.2007 № 5277-6-1).

Это свидетельствует о том, что фактически трудовые отношения с работником прекращаются с момента начала отпуска (Письмо Роструда от 24.12.2007 № 5277-6-1).

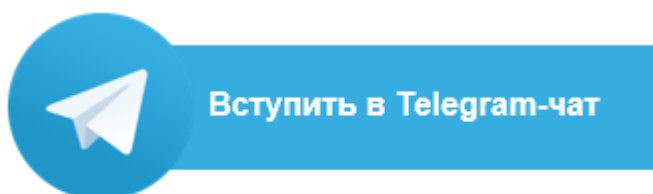
На период отпуска с последующим увольнением за работником уже не сохраняется место работы (должность).

Из вышеизложенного можно сделать вывод, что работника, находящегося в отпуске с последующим увольнением, в график отпусков на будущий год включать уже не нужно.

С подробной информацией по данной теме вы можете ознакомиться в системе «Помощник кадровика: Эксперт», в справках «График отпусков», «Отпуск с последующим увольнением».



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



© АО «Кодекс», 2022

Исключительные авторские и смежные права принадлежат АО «Кодекс».

Политика конфиденциальности персональных данных