

28.09.2021

# Помощник кадровика



**Самое важное и интересное для специалистов кадровых служб**

---

## Отменены проверки работодателей трудовой инспекцией в 2022 году

В связи с продолжающейся пандемией коронавирусной инфекции мораторий на плановые проверки продолжит действовать и в 2022 году ([Постановление Правительства РФ от 08.09.2021 № 1520](#)).

Под запрет попали и проверки соблюдения работодателями требований трудового законодательства.

Напомним, проверки малого бизнеса в связи с коронавирусом не проводятся начиная с марта 2020 года ([Постановление Правительства РФ от 03.04.2020 № 438](#), [Постановление Правительства РФ от 30.11.2020 № 1969](#)).

### На кого распространяется запрет проверок?

Установлено, что в 2022 году плановые проверки не будут проводиться в отношении юридических лиц, индивидуальных предпринимателей, отнесенных к субъектам **малого предпринимательства**.

Субъектам среднего и крупного бизнеса по-прежнему следует ждать в 2022 году визита трудового инспектора, если они включены в План проверок.

Ознакомиться с планом можно на официальном сайте трудовой инспекции в соответствующем субъекте РФ.

Перечень региональных сайтов ГИТ в сети Интернет доступен в справке [«Контактные данные инспекций труда по субъектам РФ»](#) в системе [«Помощник кадровика: Эксперт»](#).

### Какие СМП всё-таки проверяют?

В 2022 году мораторий затронет около 100 тыс. субъектов малого бизнеса, однако при этом будет сделан ряд исключений.

Так, ограничения не будут распространяться на проверки (п. 2 [Постановления Правительства РФ от 08.09.2021 № 1520](#)):

— лиц, деятельность (производственные объекты) которых отнесена к категориям чрезвычайно высокого и высокого рисков;

— лиц, деятельность (производственные объекты) которых отнесена к I, II классам (категориям) опасности, I, II и III классам опасности опасных производственных объектов, I, II и III классам гидротехнических сооружений;

— лиц, в отношении которых установлен режим постоянного госконтроля (надзора);

— СМП, которым назначено административное наказание за совершение грубого нарушения, либо приостановлена (аннулирована) лицензия, и с даты окончания проверки, по результатам которой вынесено соответствующее постановление (решение), прошло менее 3 лет;

— ряда иных субъектов малого бизнеса.

Если работодатель является субъектом малого предпринимательства, но относится к какой-либо из вышеперечисленных категорий, ему также следует ждать трудовую инспекцию.

Обратите внимание! **Внеплановые проверки** по-прежнему будут проводиться в отношении **всех работодателей** при наличии основания для проверки. Они будут осуществляться в соответствии с [Федеральным законом от 31.07.2020 № 248-ФЗ «О государственном контроле \(надзоре\) и муниципальном контроле в Российской Федерации»](#).

### Чем поможет система?

Подробнее с информацией о проведении проверок трудовой инспекцией вы можете ознакомиться в системе [«Помощник кадровика: Эксперт»](#):

— в сервисе [«К вам пришла проверка»](#);

— в справке [«Проверка работодателя органами Роструда \(трудовой инспекцией\)»](#).

В системе [«Помощник кадровика: Эксперт»](#) содержатся подробные справочные материалы, посвященные особенностям оформления, ведения, хранения и учета трудовых книжек.

Помощник кадровика:  
**Эксперт**

Всего документов: 356862 | новых: 2863 | измененных: 3986 | вступают в силу: 1614 | скоро вступят в силу: 568

Онлайн-услуги | Справочники | Наиболее важные документы | Гиды по кадровым вопросам | Проекты документов | **К вам пришла проверка**

Новые поступления в продукт

Новости

Состав продукта

Видеосеминары

Обучение работе с продуктом

СЛУЖБА ПОДДЕРЖКИ ПОЛЬЗОВАТЕЛЕЙ

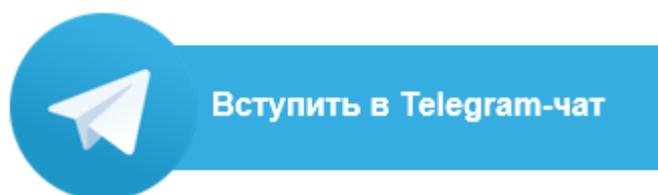
Задать вопрос

Производственный календарь

Горячая информация

**К вам пришла проверка**

НОВОЕ в продукте!



А знаете ли вы?

## Новые документы в системе «Помощник кадровика: Эксперт»

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

Перечень новых документов в сфере трудового права, опубликованных в сентябре, позволит вам сэкономить время на поиске нормативных правовых актов и своевременно учесть их в своей работе.



[Список новых документов](#)

## Вопрос-ответ

**Вопрос:**



*Майорова Кристина  
Алексеевна*

1. Должен ли сотрудник, принятый на работу с испытательным сроком, проходить медосмотр?
2. Есть ли какой-то специальный режим рабочего времени, предусмотренный именно для работников, которым установлен испытательный срок?
3. Существуют ли особые права и обязанности работника и работодателя в период испытательного срока?

Ответ:

1. В период испытания на работника полностью распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов (ст. 70 Трудового кодекса РФ).

Обязанность проходить предварительный (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры не зависит от того, заключен трудовой договор с испытательным сроком или без него.

Категории работников, которые обязательно должны проходить медосмотры, установлены ст. 213 Трудового кодекса РФ, Приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры» и т. д.

Иными словами, сотрудник, принятый на работу с испытательным сроком, должен проходить медосмотр, если прохождение медосмотра обязательно в зависимости от выполняемой работы, условий труда, возраста работника и т. д.

2. Режимы рабочего времени, которые могут устанавливаться работникам, в том числе принятым с испытательным сроком, содержатся в гл. 15, 16 Трудового кодекса РФ.

Специальный режим рабочего времени для работников с испытательным сроком законодательством РФ не предусмотрен.

3. Права и обязанности работодателя и работника, в том числе принятого с испытательным сроком, предусмотрены ст. 21, 22 Трудового кодекса РФ, иными положениями трудового законодательства.

Особенности в правах и обязанностях работника и работодателя в период испытательного срока предусмотрены следующие (ст. 71 Трудового кодекса РФ):

— у работодателя есть дополнительное основание для увольнения работника по ст. 71 Трудового кодекса РФ (в связи с неудовлетворительным результатом испытания);

— у работника есть право уволиться по собственному желанию в период испытательного срока, предупредив работодателя не за 2 недели, а за 3 дня.

В системе «Помощник кадровика: Эксперт» содержатся справки «Медицинский осмотр работников», «Рабочее время», «Увольнение работника в связи с неудовлетворительным результатом испытания», «Увольнение по инициативе работника (по собственному желанию)», Гид. Испытательный срок при приеме на работу.

**Закажите бесплатный пробный доступ к системе «Помощник кадровика: Эксперт»!**



© АО «Кодекс», 2022

*Исключительные авторские и смежные права принадлежат АО «Кодекс».*

*Политика конфиденциальности персональных данных*