

22.06.2021

Помощник кадровика



Самое важное и интересное для специалистов кадровых служб

Приказ Минтруда N 772н приостановлен до 1 января 2023 года

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»](#).

Всего документов: 351258 | новых: 2642 | измененных: 3852 | вступают в силу: 1066 | скоро вступят в силу: 587

Наиболее важные документы | Гиды по кадровым вопросам | Проекты документов | К вам пришла проверка

Обратите внимание!

1. Новый выпуск онлайн-издания "Помощник кадр..."
2. Приглашаем на вебинар 30.06.2021 г. "Кадров..."
3. Новый выпуск онлайн-издания "Помощник кадр..."
4. Новый выпуск электронного журнала "Теория и..."

Новое в продукте!

Новые консультации экспертов по кадровым вопросам

СЛУЖБА ПОДДЕРЖКИ ПОЛЬЗОВАТЕЛЕЙ
Задать вопрос

Производственный календарь

Горячая информация

Электронные журналы серии «Теория и практика для кадровика»

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

[Попробуйте бесплатный доступ!](#)

А знаете ли вы?

Как отслеживать проект нового МРОТ и других изменений

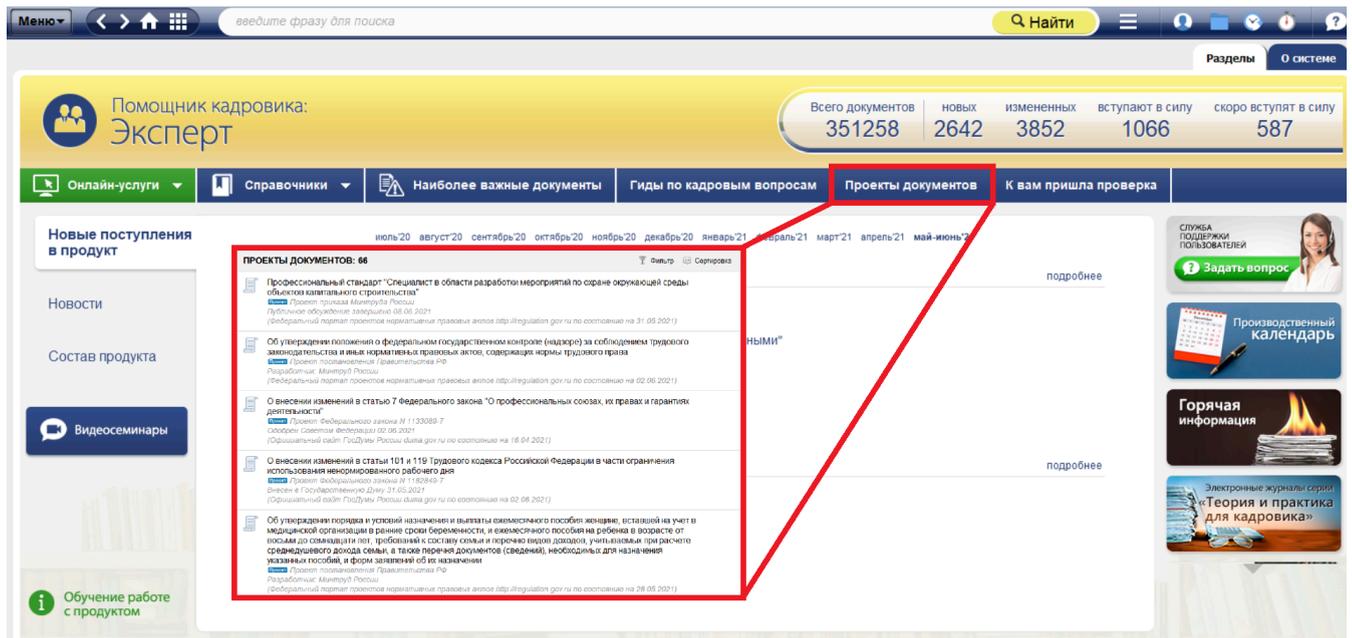
Минимальный размер оплаты труда в 2022 году может вырасти на 6,4%, до 13 617 руб. Однако эти цифры не окончательны — соответствующие проекты нормативных актов еще прорабатываются.

Быть в курсе того, какие проекты находятся на общественном обсуждении или рассматриваются Государственной Думой, вам поможет сервис [«Проекты документов»](#).

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

Как найти:

Главная страница системы [«Помощник кадровика: Эксперт»](#) — кнопка [«Проекты документов»](#).



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



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

