

26.04.2022

Помощник кадровика



Самое важное и интересное для специалистов кадровых служб

Отменить нельзя проверять: когда ждать трудовую инспекцию

Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) напомнила работодателям, что в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 10.03.2022 № 336 «Об особенностях организации и осуществления государственного контроля (надзора), муниципального контроля» плановые проверки не будут проводиться до конца 2022 года.

Отмечается, что данная мера позволит снизить нагрузку на бизнес в условиях санкций.

Между тем следует обратить внимание, что мораторий на проверки в 2022 году не является тотальным.

Так, по-прежнему не исключено проведение внеплановых контрольных (надзорных) мероприятий.

Основания для внеплановых проверок трудовой инспекции в 2022 году установлены следующие (п. 3 Постановления Правительства РФ от 10.03.2022 № 336):

а) при условии согласования с органами прокуратуры:

— при угрозе либо по фактам причинения вреда жизни и тяжкого вреда здоровью граждан;

— при непосредственной угрозе обороне страны и безопасности государства;

— при угрозе либо по фактам возникновения чрезвычайных ситуаций природного и (или) техногенного характера;

— по иным основаниям;

б) без согласования с органами прокуратуры:

— по поручению Президента РФ;

— по поручению Правительства РФ;

— по требованию прокурора;

— по иным основаниям.

В вышеперечисленных случаях Роструд будет принимать необходимые меры инспекторского реагирования для защиты жизни и здоровья работников.

В настоящее время Роструд также активно использует в своей работе **профилактические меры** реагирования.

В частности, инспекторы труда осуществляют профилактические визиты в организации, в ходе которых оказывают консультационную поддержку работодателям и дают разъяснения по вопросам соблюдения трудового законодательства, а также рекомендации по улучшению ситуации в трудовой сфере.

Помимо профилактических визитов и консультирования, к профилактическим мероприятиям, проводимым трудовыми инспекциями, относятся (ст. 45 Федерального закона от 31.07.2020 № 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации»):

— информирование;

— обобщение правоприменительной практики;

— объявление предостережения.

Данные меры позволяют предупреждать производственные риски, нарушение трудовых прав работников, а также повышают прозрачность федерального надзора в сфере труда.

Итак, объявленный Правительством РФ мораторий на проверки — не причина отказываться от соблюдения требований трудового законодательства, поскольку трудовые инспекции по-прежнему вправе принимать меры воздействия.

К тому же рано или поздно контрольные (надзорные) мероприятия возобновятся в полном объеме, нарушения будут выявлены, а виновные понесут ответственность.

Еще больше информации о государственном контроле (надзоре) в сфере труда — в материалах системы «Помощник кадровика: Эксперт»:

— сервис «К вам пришла проверка»;

— документы кадровой службы, проверяемые инспекцией труда;

— «Проверка работодателя органами Роструда (трудовой инспекцией)»;

— «К вам пришел инспектор»;

— Таблица штрафов за нарушение трудового законодательства.

Помощник кадровика: Эксперт

новых документа 3453 | измененный документ 4621 | вступили в силу 2504 | скоро вступят в силу 515

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

Новые поступления в продукт

август'21 сентябрь'21 октябрь'21 ноябрь'21 декабрь'21 **январь'22** февраль'22 март'22 март-апрель'22 май'22 июнь'22

Новости

Состав пр

Видео

Обучение работе с продуктом

К вам пришла проверка

1. Новые образцы кадровых документов (апрель 2022)

2. Новые консультации экспертов по кадровым вопросам (апрель 2022)

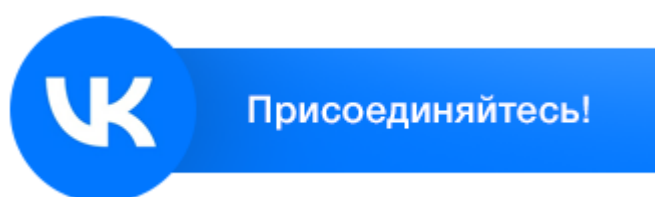
Задать вопрос

Производственный календарь

Горячая информация

Электронные журналы серии «Теория и практика для кадровика»

Еще больше новостей — в сообществе «ВКонтакте»



А знаете ли вы?

Видеосеминар «Отпуск: расчет стажа и продолжительности» уже в системе

В ходе мероприятия были рассмотрены вопросы, ответы на которые важно знать любому работодателю и специалисту по кадрам:

- продолжительность оплачиваемого отпуска;
- стаж, дающий право на отпуск;
- правила расчета отпускного стажа (примеры);
- правила расчета продолжительности отпуска (примеры);
- ответственность за нарушения в предоставлении оплачиваемого отпуска;
- иные вопросы, касающиеся расчета стажа и продолжительности отпуска.

Как найти:

Главная страница системы «Помощник кадровика: Эксперт» – сервис «Видеосеминары».

The screenshot displays the main interface of the 'Помощник кадровика: Эксперт' system. At the top, there is a navigation bar with a logo and a table of statistics: 'новых документа' (3453), 'измененный документ' (4621), 'вступили в силу' (2504), and 'скоро вступят в силу' (515). Below this is a menu with categories like 'Онлайн-услуги', 'Справочники', and 'Наиболее важные документы'. The main content area features a 'Новые поступления в продукт' section with a list of items. A red box highlights a seminar titled 'Отпуск: расчет стажа и продолжительности' for March 2022, presented by 'Лектор: Майорова Кристина Алексеевна'. The left sidebar has a 'Видеосеминары' button highlighted with a red box. The right sidebar contains various utility widgets like 'Задать вопрос', 'Производственный календарь', and 'Горячая информация'.

Новые документы в системе «Помощник кадровика: Эксперт»

В апреле вступило в силу большое количество нормативных правовых актов в сфере трудового права, о которых важно знать каждому специалисту по кадрам: меры поддержки работодателей в условиях санкций, новые профстандарты для различных отраслей и многое другое.

Перечень новых документов позволит вам сэкономить время на поиске нормативных правовых актов и своевременно учесть их в своей работе.



[Список новых документов](#)

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



ПОПРОБОВАТЬ БЕСПЛАТНО

Вопрос-ответ



*Майорова Кристина
Алексеевна*

Вопрос:

Работник уходит в отпуск с 27 апреля на 2 недели, впереди майские праздники. Когда ему нужно выйти на работу с учетом праздничных дней?

Ответ:

В число календарных дней ежегодного основного или дополнительного оплачиваемого отпуска не включаются только нерабочие праздничные дни, перечисленные в [ст. 112 Трудового кодекса РФ](#).

Выходные дни (в том числе перенесенные в связи с совпадением с нерабочим праздничным днем) в число календарных дней оплачиваемого отпуска включаются ([ст. 120 Трудового кодекса РФ](#)).

В мае нерабочими праздничными днями являются только 1 и 9 мая ([ст. 112 Трудового кодекса РФ](#)).

Следовательно, в число календарных дней оплачиваемого отпуска, который предоставлен в мае, не включаются только эти два дня (1 и 9 мая).

[Постановление Правительства РФ от 16.09.2021 № 1564](#) регулирует вопрос о переносе выходных дней в 2022 году.

В частности, выходные дни, перенесенные с субботы, 1 января и с воскресенья, 2 января соответственно на вторник, 3 мая, и на вторник, 10 мая, в число календарных дней отпуска не включаются.

Рассмотрим примеры.

На период оплачиваемого отпуска приходятся 1 и 9 мая

Сотруднику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск на 14 календарных дней с 27.04.2022.

01.05.2022 и 09.05.2022 — нерабочие праздничные дни. Они не включаются в число календарных дней оплачиваемого отпуска (ст. 120, 112 Трудового кодекса РФ).

Выходными днями (помимо субботы и воскресенья) являются 02.05.2022, 03.05.2022, 10.05.2022, которые в число календарных дней оплачиваемого отпуска включаются.

В данном случае оплачиваемый отпуск будет длиться с 27.04.2022 по 12.05.2022 (включительно).

Вывод: сотрудник должен выйти на работу 13.05.2022 (при условии, что ему установлена пятидневная рабочая неделя с выходными в субботу и воскресенье).

Обратите внимание! Нерабочие праздничные дни включаются в число календарных дней отпуска без сохранения заработной платы.

На период неоплачиваемого отпуска приходятся 1 и 9 мая

Сотрудник ушел в отпуск без сохранения заработной платы на 14 календарных дней с 27.04.2022.

Продолжительность отпуска — с 27.04.2022 по 10.05.2022 (включительно).

01.05.2022 и 09.05.2022 нужно включить в число календарных дней отпуска без сохранения заработной платы (ст. 120, 112 Трудового кодекса РФ).

Вывод: сотрудник должен выйти на работу 11.05.2022 (при условии, что ему установлена пятидневная рабочая неделя с выходными в субботу и воскресенье).

Подробнее об особенностях расчета дней отпуска читайте в системе «Помощник кадровика: Эксперт», в справке «Рабочий год для предоставления отпуска», а также в консультации «Отпуск 2022».

© АО «Кодекс», 2022

Исключительные авторские и смежные права принадлежат АО «Кодекс».

Политика конфиденциальности персональных данных