

03.08.2022

Помощник кадровика



Самое важное и интересное для специалистов кадровых служб

Массовые невыплаты зарплат станут основанием для внеплановых проверок

На общественное обсуждение представлен проект, в соответствии с которым планируется внести изменения в Постановление Правительства РФ от 10.03.2022 № 336 «Об особенностях организации и осуществления государственного контроля (надзора), муниципального контроля» (далее — Постановление Правительства РФ от 10.03.2022 № 336), дополнив перечень оснований для проведения внеплановых проверок работодателей.

Напомним, что в 2022 году плановые проверки работодателей отменены, а внеплановые проводятся в строго определенных случаях.

При этом, в зависимости от основания, внеплановые проверки либо согласовываются с прокуратурой, либо нет.

В частности, в 2022 году трудовая инспекция может внепланово посетить работодателя, предварительно согласовав свой визит с органами прокуратуры, в следующих случаях (п. 3 Постановления Правительства РФ от 10.03.2022 № 336):

- 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.

Подробнее читайте в [выпуске от 26 апреля 2022 года](#).

Итак, в соответствии с [проектом](#) трудовая инспекция может получить право прийти с проверкой в том случае, если от работников организации поступит информация о **массовом нарушении работодателем** их трудовых прав, связанных с **полной или частичной невыплатой** заработной платы.

Массовым предлагается считать нарушение, которое затрагивает более 10 % среднесписочной численности работников или более 10 человек.

Решение о такой проверке будет принимать руководитель трудовой инспекции или его заместитель, и, как уже упоминалось выше, его необходимо будет согласовать с прокуратурой.

Реализация проекта позволит:

- обеспечить защиту прав работников на своевременное получение заработной платы;
- снизить риски возникновения задолженности по заработной плате.

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»](#).

Меню

введите фразу для поиска

Найти

Поиск в тексте

Текст справки

Законодательство России

Комментарии, консультации

Образцы и формы

Справки

Справочник кадровика

- Рабочее время
- Трудовой распорядок. Дисциплина труда
- Материальная ответственность
- Служебные командировки
- Отпуск
- Отстранение от работы
- Материнство
- Страховой стаж
- Пенсии, пособия, компенсации
- Увольнение работника
- Категории работников
- К вам пришла проверка**
 - Документы кадровой службы, проверяемые инспекцией труда
 - Проверка работодателя органами Роструда (трудовой инспекцией)**
 - Защита трудовых прав

Проверка работодателя органами Роструда (трудовой инспекцией)

К вам пришла проверка
Перейти в Алгоритм оформления трудовых отношений

- риск-ориентированный подход к проведению проверок
- проверки (проверочные мероприятия, проверочные листы (списки контрольных вопросов), документы и т.д.)
- оформление результатов проверки, их обжалование. Ответственность работодателя

Обратите внимание!
Приказ Роструда от 13.05.2022 N 123 "Руководство по соблюдению обязательных требований трудового законодательства"

Обратите внимание!
Мораторий (запрет) на плановые проверки малого бизнеса продлен до конца 2022 года (Постановление Правительства РФ от 08.09.2021 N 1520, Постановление Правительства РФ от 10.03.2022 N 336 "Об особенностях организации и осуществления государственного контроля (надзора), муниципального контроля").

Данная норма не распространяется на:

- лиц, деятельность (объекты) которых отнесены к категориям чрезвычайно высокого риска (классам опасности), а также в отношении которых установлен режим постоянного госконтроля (надзора);
- субъекты МСП, 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;
- организации, работающих на основании лицензий;
- внешний контроль качества работы аудиторских организаций, проводящих обязательный аудит бухгалтерской (финансовой) отчетности.

Подробнее о моратории см. в сервисе "К вам пришла проверка"

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



А знаете ли вы?

Присоединяйтесь к «Помощнику кадровика» в социальных сетях

Коллеги, напоминаем, что вы можете подписаться на каналы системы «Помощник кадровика: Эксперт» в социальных сетях «Телеграм» и «ВКонтакте».

«Помощник кадровика: Эксперт» в соцсетях — это оперативные оповещения о важных изменениях в трудовом законодательстве, обновлениях системы и ближайших мероприятиях, а также возможность пообщаться с коллегами и решить свои рабочие вопросы.

Бонус: срочные новости в соцсетях появляются быстрее, чем в системе.

Как подписаться:

Телеграм-канал «Помощник кадровика»	Сообщество в социальной сети «ВКонтакте»
<p>✓ отсканируйте QR-код:</p> 	<p>✓ отсканируйте QR-код:</p> 
<p>✓ найдите по названию «Помощник кадровика: Эксперт»;</p>	<p>✓ найдите по названию «Помощник кадровика: Эксперт»;</p>
<p>✓ откройте по прямой ссылке: https://t.me/kadrovik_news</p>	<p>✓ откройте по прямой ссылке: https://vk.com/public212050950</p>

Вопрос-ответ



*Майорова Кристина
Алексеевна*

Вопрос:

У сотрудника накопилось более 300 отгулов за работу в выходные дни.

Помимо этого, у него ещё долг по отпуску — 140 дней.

Что можно предпринять в данной ситуации? Может, отгулы как-то сгорают? Обязан ли работодатель оплатить все отгулы?

Ответ:

Работодатель обязан или оплатить все отгулы, или предоставить работнику возможность отгулять их фактически до увольнения.

Ни отпуска, ни отгулы не сгорают на протяжении всей трудовой деятельности работника у данного работодателя.

В описываемой ситуации обязанностью работодателя является предоставление сотруднику всех компенсаций за работу в выходной день и всех неиспользованных сотрудником дней оплачиваемого отпуска.

Даже если сотрудник будет уволен, то при увольнении:

- должна быть предоставлена компенсация за все неиспользованные отпуска; должны быть компенсированы все отгулы или фактическим отдыхом до увольнения, или денежной компенсацией при увольнении.

Обоснование

За работу в выходные дни работодатель обязан предоставлять работнику компенсацию, предусмотренную ст. 153 Трудового кодекса РФ (ст. 22 Трудового кодекса РФ):

- либо в виде повышенной оплаты;
- либо по желанию работника — другой день отдыха (отгул).

Если работник не просит предоставить ему отгулы, то работодатель обязан оплатить работу в выходной день в повышенном размере (ст. 153, ст. 22 Трудового кодекса РФ).

Право на компенсацию работы в выходной день не сгорает ни при каких условиях, и неважно, сколько времени прошло с момента, когда работник получил такое право.

Иными словами, работник не лишается гарантий, предусмотренных ст. 153 Трудового кодекса РФ, и если компенсации не были предоставлены ему в течение трудовой деятельности у данного работодателя, то они предоставляются при увольнении.

Работнику каждый год должен предоставляться оплачиваемый отпуск (или хотя бы его непрерывная часть, если он согласен на разделение отпуска на части) (ст. 122, ст. 125 Трудового кодекса РФ, ст. 8, ст. 9 Конвенции об оплачиваемых отпусках от 24.06.1970 № 132).

Если работник не согласен на разделение отпуска на части, то ему ежегодно должен предоставляться отпуск полной продолжительности (ст. 122, ст. 123 Трудового кодекса РФ, Конвенция об оплачиваемых отпусках от 24.06.1970 № 132).

Ответственность за непредоставление оплачиваемого отпуска работнику лежит на работодателе.

Если работник не смог по каким-то причинам отгулять отпуск ни в тот год, в который он должен был его получить, ни в следующий год или годы, то отпуск не сгорает ни по прошествии 12 месяцев, ни по прошествии 18 месяцев, ни по прошествии большего количества времени.

То есть не имеет значения, сколько пройдет времени: оплачиваемый отпуск сотрудника не сгорает. Работодатель не имеет права изымать у работника право на отпуск и дни отпуска.

Иными словами, если у работника накопились неиспользованные отпуска, например, за 2014–2015 гг. и (или) за 2016–2017 гг. и (или) за 2018–2019 гг. и (или) за другие периоды, то у него сохраняется право на использование этих дней отпуска за прошлые периоды.

Работник вправе распорядиться неиспользованными днями отпуска следующим образом:

или

— использовать в течение трудовой деятельности у работодателя (ст. 123, ст. 122 Трудового кодекса РФ);

или

— получить денежную компенсацию за неиспользованные отпуска в течение трудовой деятельности (ст. 126 Трудового кодекса РФ);

или

— получить денежную компенсацию за все неиспользованные отпуска при увольнении (ст. 127 Трудового кодекса РФ).

С дополнительной информацией по вопросу Вы можете ознакомиться в системе «Помощник кадровика: Эксперт» в справочном материале «Работа в выходные, праздничные и предпраздничные дни», «Отпуск», «Предоставление отпуска».

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

© АО «Кодекс», 2022

Исключительные авторские и смежные права принадлежат АО «Кодекс».

Политика конфиденциальности персональных данных