

24.09.2024

Помощник кадровика



Самое важное и интересное для специалистов кадровых служб

Изменены правила проведения профилактических визитов Роструда

Постановлением Правительства РФ от 11.09.2024 № 1234 с 21 сентября 2024 года внесены изменения в Постановление Правительства РФ от 10.03.2022 № 336 «Об особенностях организации и осуществления государственного контроля (надзора), муниципального контроля».

Установлено, что срок проведения **профилактических визитов, не предусматривающих возможность отказа от их проведения**, увеличен до 10 рабочих дней (ранее — 1 день).

Данный срок может быть продлен:

— не более чем на 4 рабочих дня (если это необходимо для инструментального обследования);

— не более чем на 10 рабочих дней (если профвизит проводится на объектах, которыми пользуются или управляют несколько лиц).

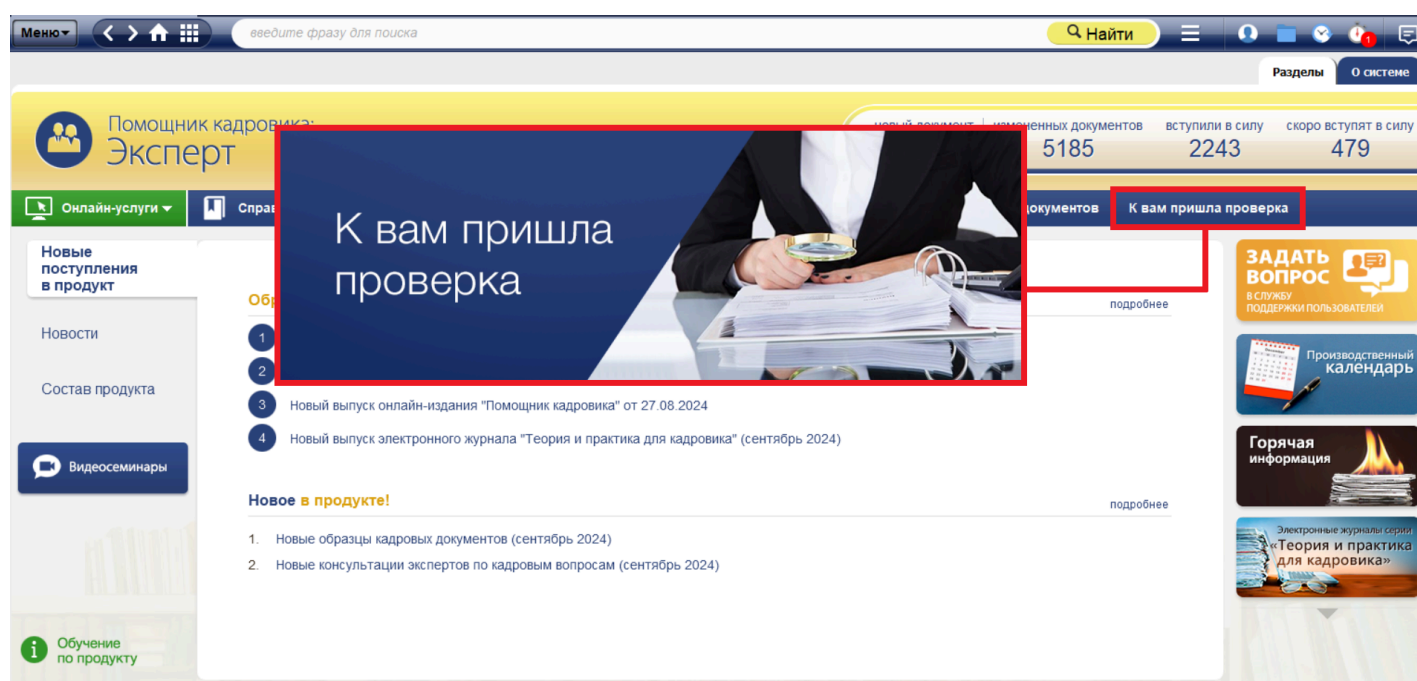
Если проведение профвизита невозможно, инспектор вправе принять решение о проведении повторного визита, но уже без предварительного уведомления. При этом срок для принятия подобного решения теперь ограничен 3 месяцами со дня составления акта о невозможности проведения профилактического визита.

Напомним, что профилактические визиты, не предусматривающие возможность отказа от их проведения, проводятся в отношении государственных и муниципальных учреждений, объекты контроля которых отнесены к категориям чрезвычайно высокого и высокого риска (п. 11.4 Постановления Правительства РФ от 10.03.2022 № 336):

— учреждения дошкольного и начального общего образования, основного общего и среднего общего образования;

— учреждения, осуществляющие деятельность в области здравоохранения, социального обслуживания и общественного питания детей (организации, осуществляющие образовательную деятельность, оказание услуг по воспитанию и обучению, отдыху и оздоровлению, предоставлению мест временного проживания, социальных и медицинских услуг).

Подробнее о проверочных мероприятиях трудовой инспекции — в сервисе [«К вам пришла проверка»](#).



А знаете ли вы?

Новые документы в системе «Помощник кадровика: Эксперт»

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

Новые документы в сфере трудового права, опубликованные в сентябре 2024 года, позволят вам сэкономить время на поиске нормативных правовых актов и своевременно учесть их в своей работе. В перечень документов входят постановления Правительства, профстандарты, а также приказы и разъяснения министерств и ведомств.



[Список новых документов](#)

Госорган дает разъяснение

СФР — о подтверждении факта уклонения второго родителя от ухода за ребенком-инвалидом

СФР в [Письме от 31.07.2024 № 19-02/98567л](#) разъяснил, как можно подтвердить факт того, что другой родитель не осуществляет уход за ребенком-инвалидом, для предоставления дополнительных выходных дней.

По общему правилу, для предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней родитель (опекун, попечитель) представляет (п. 4 [Правил предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами](#), утвержденных [Постановлением Правительства РФ от 06.05.2023 № 714](#)):

- справку, подтверждающую факт установления инвалидности;
- документы, подтверждающие место жительства (пребывания или фактического проживания) ребенка-инвалида;
- свидетельство о рождении (об усыновлении) ребенка или документ, подтверждающий установление опеки, попечительства;
- справку с места работы другого родителя (опекуна, попечителя) о неиспользовании им или использовании дополнительных выходных дней частично;
- справку с предыдущего места работы родителя (опекуна, попечителя) о том, что на дату увольнения дополнительные оплачиваемые выходные дни в этом же календарном году им не использованы или использованы частично.

Если один из родителей не работает, то работающий родитель представляет работодателю документы (их копии), подтверждающие указанный факт (п. 6 [Правил](#)).

Справка с места работы другого родителя (с предыдущего места работы) не предоставляется, если имеется документальное подтверждение факта (п. 7 [Правил](#)):

- смерти другого родителя (опекуна, попечителя);
- признания его безвестно отсутствующим;
- лишения (ограничения) родительских прав;
- лишения свободы;
- пребывания его в служебной командировке свыше одного календарного месяца;
- других обстоятельств, свидетельствующих о том, что другой родитель (опекун, попечитель) не может осуществлять уход за ребенком-инвалидом;

— уклонения одного из родителей (опекунов, попечителей) от воспитания ребенка-инвалида.

Какими же документами можно подтвердить:

— что между родителями ребенка-инвалида брак расторгнут;

— что родители не состоят в браке;

— что у работника отсутствует информация о другом родителе и (или) возможность с ним связаться;

— обстоятельства, свидетельствующие о том, что другой родитель не осуществляет уход за ребенком-инвалидом или уклоняется от его воспитания?

СФР указал, что родителю, осуществляющему уход за ребенком, следует проинформировать об этом работодателя (Письмо СФР от 31.07.2024 № 19-02/98567л):

— указав данный факт в своем заявлении о предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней;

— приложив к заявлению, в частности, копию свидетельства о расторжении брака (при наличии).

Поскольку перечень документов законодательством не определен и СФР также его не ограничивает, то, по нашему мнению, также возможно запросить у работника иные документы, подтверждающие факт уклонения другого родителя от воспитания ребенка-инвалида, например справку о неуплате алиментов.

В соответствии с п. 19 Правил родитель (опекун, попечитель) несет ответственность за достоверность представленных им сведений, на основании которых предоставляются дополнительные оплачиваемые выходные дни.

В системе «Помощник кадровика: Эксперт» содержится справка «Родители детей-инвалидов».

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



**Новости и материалы
по трудовому законодательству и кадровому делопроизводству
— в группе «Помощник кадровика: Эксперт» в социальной сети «ВКонтакте»**

