



Обзор информации по кадровым вопросам № 9 (Сентябрь 2020 года) (по материалам справочно-правовой системы КонсультантПлюс)

Роспотребнадзор напомнил о профилактике коронавируса на рабочих местах

Ведомство рассказало работодателям, какие меры стоит предпринять, чтобы оградить коллектив от инфекции.

Советуют разместить персонал на разных этажах в отдельных кабинетах. На входе в организацию следует измерять сотрудникам температуру и давать обрабатывать руки антисептиками или специальными салфетками. Помещения необходимо тщательно дезинфицировать каждые 2 часа.

Если в организации есть столовая, то в ней стоит использовать одноразовую посуду. Столовой нет - лучше запретить обедать на рабочих местах. Для приема пищи выделите специальное помещение с раковиной.

Корпоративы и другие массовые мероприятия рекомендовано ограничить.

Подобные советы Роспотребнадзор давал и ранее. Подробнее о том, какие меры предпринять для профилактики COVID-19 среди работников, читайте в [обзоре](#).

Документ: *Информация Роспотребнадзора от 29.09.2020*
(https://www.rospotrebnadzor.ru/about/info/news/news_details.php?ELEMENT_ID=15514)

Прибывшие из-за рубежа россияне должны оставаться дома до получения результатов теста на COVID-19

С 24 сентября граждане РФ, которые прилетели из-за границы, [должны соблюдать](#) режим самоизоляции. Пока они не получают результаты анализа на COVID-19, им нужно находиться по месту жительства или пребывания. Работодатели [обязаны предупреждать](#) об этом сотрудников, выезжающих за границу.

Напомним, тест на коронавирус работнику [необходимо сдать](#) в течение 3 календарных дней после возвращения в Россию.

Документ: *Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 18.09.2020 N 27*

Основной сотрудник не спешит выходить на работу: когда уволить того, кто его замещает

Минтруд [разобрался](#) в следующей ситуации. Пока работник болел, на его место приняли другого по срочному трудовому договору. Основной сотрудник после больничного взял отпуск. Когда уволить замещающего работника, зависит от того, какой срок указан в трудовом договоре:

- определена конкретная дата - уволить сотрудника нужно в указанный день;
- срок зависит от времени нахождения основного работника на больничном - договор нужно расторгнуть на следующий рабочий день после закрытия листка нетрудоспособности;
- дата увольнения и причина отсутствия основного сотрудника в договоре не согласованы - уволить временного работника нужно, когда основной приступит к своим обязанностям.

Как расторгнуть срочный трудовой договор в связи с выходом на работу основного сотрудника, подскажет [готовое решение](#).

Документ: *Письмо Минтруда России от 13.08.2020 N 14-2/ООГ-12996*

Президент снова продлил меры для иностранцев и работодателей в связи с коронавирусом



По заявлению работодателя "визовому" иностранцу **могут выдать или продлить** разрешение на работу на любой срок до 15 декабря включительно. Цель визита сотрудника в страну не учитывается. Такая возможность предоставлена организациям, которые имеют разрешение на привлечение иностранных работников и соблюдают санитарные нормы.

Можно без продления **пользоваться** некоторыми документами, если их срок действия истекает с 15 марта по 15 декабря включительно. Среди них следующие:

- виза;
- разрешение на временное проживание;
- вид на жительство.

Приостановлены сроки временного пребывания, временного или постоянного проживания в РФ иностранцев, истекающие с 15 марта по 15 декабря включительно. То же касается сроков, на которые иностранцы и лица без гражданства поставлены на учет по месту пребывания или зарегистрированы по месту жительства.

"Безвизовые" иностранцы до 15 декабря включительно **могут обращаться** за патентом без учета требований к сроку подачи документов, к заявленной цели визита и выезду из России.

Напомним, ранее планировалось, что эти меры **перестанут действовать** 16 сентября.

Документ: [Указ Президента РФ от 23.09.2020 N 580](#)

Утверждены меры, которые должен принимать работодатель, пригласивший иностранца

Правительство определилось с тем, что должен делать **работодатель** для того, чтобы приглашенный им иностранец соблюдал цель въезда в Россию и вовремя уехал из страны.

Организациям следует принимать **следующие меры**:

- сообщить сотруднику после его въезда в страну или при оформлении приглашения контакты для связи. Для этого можно направить уведомление любым способом, в том числе по электронной почте, либо вручить его под подпись. Если иностранец въехал в страну повторно, направлять еще раз контакты не понадобится;
- предоставить на период пребывания иностранца в РФ гарантии материального, медицинского и жилищного обеспечения, **заявленные** при приглашении;
- оформить с ним трудовой или гражданско-правовой договор и предоставить рабочее место;
- если с сотрудником потерял контакт, сообщить об этом МВД в течение 2 рабочих дней. Для этого нужно обратиться в территориальный орган министерства либо направить письменное уведомление в произвольной форме, в том числе в электронном виде.

Документ вступает в силу 25 сентября и действует в течение 6 лет.

Напомним, за несоблюдение мер работодателю **грозит штраф**: от 400 тыс. до 500 тыс. руб. для юрлиц, от 45 тыс. до 50 тыс. руб. - для должностных лиц.

Документы: [Постановление Правительства РФ от 15.09.2020 N 1428](#)

[Как оформить приглашение на въезд иностранного работника](#)

С 7 сентября можно будет сообщать МВД о прибытии и убытии иностранцев в электронной форме

О **прибытии** иностранных работников в место пребывания и **убытии** из него разрешили уведомлять в электронном виде.

Как именно это делать, решит МВД. Вероятно, необходимая функция появится на **портале госуслуг**. Такая возможность **предусмотрена** в одном из проектов ведомства.

Организация - **принимающая сторона** после сообщения о прибытии иностранца получит отрывную часть с усиленной квалифицированной электронной подписью. Документ потребуется распечатать и передать работнику.



Документ: Федеральный **закон** от 08.06.2020 N 182-ФЗ

ВС РФ напомнил о позиции КС РФ: не надо уведомлять МВД об изменении трудового договора с иностранцем

Иностранца, который трудился водителем, перевели на должность продавца. После прокурорской проверки суд **оштрафовал** работодателя, так как он не предупредил МВД о том, что сотрудник допущен к новым обязанностям.

Вышестоящие суды **согласились** с наказанием. Сообщать миграционной службе необходимо о каждом факте привлечения к труду иностранца.

Верховный суд **направил** дело на новое рассмотрение. Он напомнил о **позиции КС РФ**: работодателю не нужно уведомлять МВД об изменении должности, рабочего адреса и других условий труда иностранца. Такая обязанность предусмотрена только при заключении и расторжении трудового договора.

Документы: **Постановление ВС РФ от 18.09.2020 N 31-АД20-3**

Как принять на работу иностранца

Судебные решения:

Отсутствие работника из-за недомогания до открытия больничного - не повод увольнять его за прогул

Сотрудник почувствовал себя плохо и ушел с работы без предупреждения. Он вызвал скорую помощь уже после того, как смена закончилась. Работник лечился 5 дней в больнице, а затем еще 3 недели амбулаторно. После выздоровления его уволили за прогул.

Обе инстанции поддержали работодателя. У сотрудника не было уважительных причин отсутствовать на работе до обращения к врачу. О плохом самочувствии он должен был уведомить руководителя.

Верховный суд с ними не согласился. Суды не учли, что состояние здоровья работника ухудшилось резко и внезапно. Он испытывал боль и боялся за свою жизнь. При таких обстоятельствах увольнять сотрудника за прогул нельзя. Судам также предстоит выяснить, мог ли работодатель применить к нему менее строгое наказание.

Дело направлено на новое рассмотрение.

Напомним, ранее ВС РФ уже **предупреждал**, что нужно учитывать факт болезни, а не момент обращения к врачу.

Документ: **Определение ВС РФ от 17.08.2020 N 57-КГ20-9-К1**
(http://vsrf.ru/stor_pdf.php?id=1908142)

Верховный суд указал, что нельзя требовать с работника объяснения во время больничного

Сотрудник 2 дня не выходил на работу, а через некоторое время взял больничный. Когда он пришел в организацию, чтобы сообщить об этом, работодатель потребовал написать объяснительную записку о том, почему его не было 2 дня. Сотрудник представил ее до выздоровления. Сразу после больничного его уволили за прогул.

Первая инстанция **сочла**, что порядок применения дисциплинарного взыскания нарушен, и восстановила работника.

Апелляция с решением **не согласилась**. Закон не запрещает просить объяснения в период временной нетрудоспособности.

Верховный суд **указал** на ошибку апелляции. Время болезни **исключено** из срока применения дисциплинарного взыскания. Поэтому в период временной нетрудоспособности нельзя требовать с работника объяснения.



Дело направлено на новое рассмотрение в апелляционный суд.
Документ: [Определение ВС РФ от 17.08.2020 N 69-КГ20-3](#)

Нарушил правила работник, а оштрафовали организацию - взыскать затраты с виновника не получится

Водитель припарковал служебную машину на газоне. Штраф за это назначили работодателю. Он обратился в суд, чтобы взыскать убытки с виновного сотрудника.

Суды [встали](#) на сторону водителя. Ответственность возложена именно на организацию, которая не приняла меры к соблюдению правил и не обеспечила стоянку служебного автомобиля. Сумму штрафа нельзя отнести к прямому действительному ущербу, который возмещает работник.

Отметим, судебная практика на этот счет неоднозначна. Например, [Мосгорсуд](#) в аналогичной ситуации взыскал штраф с сотрудника.

Документ: [Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 07.07.2020 по делу N 2-949/2020](#)

Можно наказать сотрудника, который не предупредил о прохождении в рабочий день диспансеризации

Сотруднику объявили выговор за отсутствие на работе. В этот день он проходил [диспансеризацию](#), но руководство не предупредило.

Суды [указали](#): в таком случае наказать работника можно. Посещение врача не вызвано заболеванием и необходимостью оформить больничный. Сотрудник должен был согласовать с работодателем день для похода в медучреждение.

Напомним, из-за коронавируса диспансеризацию временно приостановили. Но постепенно регионы [возобновляют](#) ее проведение. Например, пройти обследование можно в Московской <https://mosreg.ru/sobytiya/novosti/organy/ministerstvo-zdravooohraneniya/v-moskovskoy-oblasti-snova-mozhno-proyti-dispanserizatsiyu> и Новосибирской <https://новосибирск.рф/news/258318/> областях.

Как оформить выходной для прохождения диспансеризации, подскажет [готовое решение](#).

Документ: [Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 17.08.2020 по делу N 88-19409/2020](#)

Суд признал законным увольнение работника, который направил заявление об уходе через мессенджер

Сотрудник направил работодателю фотографию заявления об уходе по мессенджеру. После увольнения он обратился в суд, чтобы его оспорить.

Первая инстанция [признала](#) действия организации незаконными. Расторгнуть трудовой договор с работником можно только на основании его письменного заявления.

Апелляция и кассация [не согласились](#) с такой позицией. На желание сотрудника уйти указывает ряд обстоятельств, например:

- дата увольнения была согласована;
- сотрудник получил расчет;
- просьб об отзыве или признании недействительным заявления об уходе не поступало;
- работник перестал исполнять трудовые обязанности.

Увольнение в таком случае правомерно.

Отметим, некоторые суды считают, что нельзя увольнять работника без письменного заявления. К такому выводу приходили [Верховный суд Республики Коми](#) и [Мосгорсуд](#).

Документ: [Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 14.05.2020 по делу N 88-10258/2020](#)



Простой или межсезонье: суд разобрался, когда приостановка работы не влияет на зарплату персонала

Сотрудникам котельной после окончания отопительного сезона объявили простой по независящим от сторон причинам. Они обратились в суд с требованием взыскать полную зарплату за это время.

Первая инстанция **решила**, что работодатель неправильно определил причины простоя. Котельная, на которой трудились истцы, обеспечивает дополнительную подачу тепла, в межотопительный период ее необязательно использовать. Организация приостановила работу по своей инициативе, поэтому простой произошел по ее вине.

Апелляция решение **изменила**, и кассация с ней согласилась. Приостановка эксплуатации котельной не носила непредвиденный и временный характер. Организация не собиралась принимать меры по восстановлению работы до начала холодов. Значит, объявлять простой и уменьшать зарплату было нельзя.

Суды обратили внимание, что в данном случае речь идет о **сезонных работах**, условие об этом в трудовых договорах установлено не было.

Приказ о простое признан незаконным.

Документ: **Определение** Первого кассационного суда общей юрисдикции от 03.08.2020 N 88-18046/2020

Проекты

Наказание за неправильное хранение документов ужесточат - закон принят в третьем чтении

Госдума одобрила новые санкции за несоблюдение правил хранения, комплектования, учета или использования архивных документов. Нарушителей может ждать предупреждение либо штраф. Для должностных лиц он составит от 3 тыс. до 5 тыс. руб., для организаций - от 5 тыс. до 10 тыс. руб.

Сейчас за подобное организации не наказывают, а должностным лицам **грозит** предупреждение либо штраф от 300 до 500 руб.

Какие документы нужно хранить и как долго, подскажет **путеводитель**.

Документ: Проект Федерального закона N 759112-7 (<https://sozd.duma.gov.ru/bill/759112-7>)

Появился масштабный проект "закона-спутника" реформы контроля и надзора

Минэкономразвития разместило текст проекта, которым планируют скорректировать более 100 законов в связи с **реформой** контроля и надзора. Среди них **ЗК РФ** (ст. 41 проекта) и **ГрК РФ** (ст. 52 проекта), а также:

- **Закон** о защите прав потребителей (ст. 3 проекта);
- **Закон** о пожарной безопасности (ст. 7 проекта);
- **Закон** об алкогольном регулировании (ст. 14 проекта);
- **Закон** о рекламе (ст. 56 проекта);
- **Закон** о персональных данных (ст. 57 проекта);
- **Закон** о лицензировании (ст. 78 проекта);
- **Закон** об основах охраны здоровья граждан (ст. 79 проекта);
- **Закон** об обращении лекарств (ст. 83 проекта).

Благодаря поправкам правила данных законов о контроле и надзоре станут единообразными и более понятными. В частности, планируют четко изложить предмет контроля и надзора на каждом из уровней (федеральном, региональном и муниципальном). Для некоторых видов контроля и надзора установят особенности, которые касаются, например, **профилактических** и **контрольных (надзорных) мероприятий**.



В проекте предложено решение вопроса с действием **Закона** о защите прав юрлиц и ИП. Он утратит силу **с 1 января 2025 года**. До этой даты его **планируют применять** в отношении уведомительного порядка начала ведения отдельных видов бизнеса, а также в отношении 9 видов госконтроля и надзора. В числе последних:

- федеральный госконтроль (надзор) в сфере миграции;
- госконтроль за соблюдением антимонопольного законодательства;
- федеральный госнадзор за СРО.

Проект предусматривает и другие новшества. Например, собираются **изменить** правила лицензирования и **установить** особенности проведения плановых проверок в 2021 году.

Предполагается, что рассмотренные положения начнут действовать **с 1 июля 2021 года**, кроме отдельных норм. Напомним, что именно с этой даты вступает в силу большинство правил реформы.

*Документ: **Проект** федерального закона*

Проект Минтруда: как работаем и отдыхаем в 2021 году

Ведомство **предлагает перенести** 2 январских выходных, которые совпали с праздниками, на 5 ноября и 31 декабря.

Субботу 20 февраля хотят сделать рабочей, а выходной перенести на 22 февраля. Благодаря этому удастся отдохнуть 3 дня подряд, включая День защитника Отечества.

В итоге в 2021 году запланирован отдых:

- с 1 по 10 января;
- с 21 по 23 февраля;
- с 6 по 8 марта;
- с 1 по 3 мая и с 8 по 10 мая;
- с 12 по 14 июня;
- с 4 по 7 ноября;
- 31 декабря.

Общественное обсуждение проекта завершится 22 сентября.

Для удобства нашими специалистами подготовлен **производственный календарь** на 2021 год для 5-дневной рабочей недели.

*Документ: **Проект** Постановления Правительства РФ*

Штраф по КоАП РФ за разглашение сведений с ограниченным доступом могут увеличить в 10 раз

По проекту за **разглашение** сведений, доступ к которым ограничен федеральным законом, штраф для граждан составит от 5 тыс. до 10 тыс. руб., а для должностных лиц - от 40 тыс. до 50 тыс. руб. Это касается тех, кто получил доступ к такой информации в связи с исполнением служебных или профессиональных обязанностей. Исключение составляют случаи, когда за ее разглашение предусмотрена уголовная ответственность, а также случаи, которые расцениваются по КоАП РФ как **недобросовестная конкуренция**. Проект внесли в Госдуму.

Сейчас минимальные и максимальные размеры штрафа для граждан и должностных лиц **в 10 раз меньше**. Его **назначают**, например, кадровикам за разглашение персональных данных сотрудников. Кроме того, это наказание грозит и адвокатам, которые в данном случае **отвечают** как должностные лица.

Документ: Проект Федерального закона N 1023005-7 (<https://sozd.duma.gov.ru/bill/1023005-7>)

Правила заключения срочных трудовых договоров с преподавателями могут измениться



Госдума рассмотрит проект, который касается организаций, обучающих по программам высшего и дополнительного профессионального образования. Планируют закрепить, что срочные трудовые договоры с работниками из профессорско-преподавательского состава можно заключать на период не менее 3 лет и только в определенных законом случаях. Сейчас подобные условия **не установлены**.

Документ: Проект Федерального закона N 1021402-7 (<https://sozd.duma.gov.ru/bill/1021402-7>)