



КонсультантПлюс
надежная правовая поддержка

главная
книга

конференцзал

Рабочая тетрадь

семинар-тренинг

**Кадровые поправки: отпуск,
увольнение, иностранные
работники**

ЮРКОМП

г. Барнаул
Павловский тракт, 74
тел. 501-001, 500-717
www.jurkomp.ru



Вопрос 1 «Отпуск»

Основные нормативные документы

- ТК РФ, статьи 14, 122, 136
- Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 05.02.2018 N 59-КГ17-19
- Письмо Минтруда России от 17.06.2020 N 14-2/ООГ-8522
- Письмо Минтруда России от 08.06.2020 N 14-2/ООГ-7942
- Письмо Минтруда России от 18.05.2020 N 14-1/В-585
- Письмо Минтруда России от 09.04.2020 N 14-2/В-395
- Письмо Минтруда России от 09.04.2020 N 14-2/В-393
- Письмо Минтруда России от 27.03.2020 N 14-2/В-321
- Письмо Минтруда России от 27.02.2020 N 14-2/ООГ-1439
- Письмо Роструда от 20.07.2020 N ТЗ/3780-6-1
- Письмо Роструда от 15.06.2020 N ТЗ/3025-6-1
- Письмо Роструда от 14.05.2020 N ПГ/20884-6-1
- Письмо Государственной инспекции труда в г. Москве от 04.06.2020 N 77/10-20669-ОБ/18-1299

Выдержки из нормативных документов

ОТПУСКНОЙ СТАЖ И СРОК НА ВЫПЛАТУ ОТПУСКНЫХ

Статья 122 ТК РФ

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

Письмо Государственной инспекции труда в г. Москве от 04.06.2020 N 77/10-20669-ОБ/18-1299

Согласно ч. 1 ст. 121 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ) в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

То есть если сотрудник был в отпуске без содержания более 14 дней (в Вашем случае - 30), то при расчете отработанного стажа не учитывают дни отпуска начиная с 15-го (в Вашем случае - 16).

Окончание рабочего года отодвигается на число дней отсутствия работника, исключенных из стажа работы для отпуска.

Дополнительно отмечаем, что время простоя также включается в стаж, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск.

Письмо Минтруда России от 08.06.2020 N 14-2/ООГ-7942

В соответствии со статьей 256 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Кодекс) по заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

По заявлению женщины или лиц, указанных в части 2 статьи 256 Кодекса, во время нахождения в



отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию (часть 3 статьи 256 Кодекса).

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Письмо Роструда от 14.05.2020 N ПГ/20884-6-1

В соответствии с частью девятой статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Указанная норма носит императивный характер и исключений не имеет.

Исчисление сроков устанавливается в статье 14 ТК РФ. В соответствии с частью первой указанной статьи течение сроков, с которыми ТК РФ связывает возникновение трудовых прав и обязанностей, начинается с календарной даты, которой определено начало возникновения указанных прав и обязанностей.

В срок, исчисляемый в календарных неделях или днях, включаются и нерабочие дни (часть третья статьи 14 ТК РФ).

Из системного толкования этих норм ТК РФ следует, что сроки для оплаты отпуска исчисляются в календарных днях.

Таким образом, в срок, исчисляемый в календарных неделях или днях, включаются и нерабочие дни (часть третья статьи 14 ТК РФ). При этом необходимо учитывать, что в соответствии с частью 8 статьи 136 ТК РФ при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем оплата отпуска производится накануне этого дня.

Вместе с тем ТК РФ не запрещает производить выплату отпускных в более ранний срок.

Статья 14 ТК РФ

Течение сроков, с которыми настоящий Кодекс связывает возникновение трудовых прав и обязанностей, начинается с календарной даты, которой определено начало возникновения указанных прав и обязанностей.

Течение сроков, с которыми настоящий Кодекс связывает прекращение трудовых прав и обязанностей, начинается на следующий день после календарной даты, которой определено окончание трудовых отношений.

Сроки, исчисляемые годами, месяцами, неделями, истекают в соответствующее число последнего года, месяца или недели срока. В срок, исчисляемый в календарных неделях или днях, включаются и нерабочие дни.

Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

СРЕДНИЙ ЗАРАБОТОК И НЕРАБОЧИЕ ДНИ

Письмо Роструда от 15.06.2020 N ТЗ/3025-6-1

Исходя из изложенного, по мнению Роструда, нерабочие дни не относятся к установленным ТК РФ случаям освобождения работника от работы (например, предусмотренными статьями 185, 185.1, 187, 220, 254 ТК РФ). Полученная работником за эти дни денежная выплата имеет статус заработной платы, в силу чего должна учитываться при исчислении средней заработной платы для оплаты отпусков и временной нетрудоспособности работников.

По вопросу, касающемуся продления отпуска, приходящегося на нерабочие дни 24 июня и 1 июля, сообщаем. На основании статьи 120 ТК РФ продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

Согласно статье 112 ТК РФ нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;

7 января - Рождество Христово;

23 февраля - День защитника Отечества;

8 марта - Международный женский день;



1 мая - Праздник Весны и Труда;

9 мая - День Победы;

12 июня - День России;

4 ноября - День народного единства.

Поскольку ни 24 июня, ни 1 июля нерабочими праздничными днями не являются, отпуск на эти дни не продлевается.

Письмо Минтруда России от 18.05.2020 N 14-1/В-585

Согласно пункту 5 Положения N 922 при исчислении среднего заработка из расчетного периода исключается время, а также начисленные за это время суммы, если:

- а) за работником сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством Российской Федерации, за исключением перерывов для кормления ребенка, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации;
- б) работник получал пособие по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам;
- в) работник не работал в связи с простоем по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника;
- г) работник не участвовал в забастовке, но в связи с этой забастовкой не имел возможности выполнять свою работу;
- д) работнику предоставлялись дополнительные оплачиваемые выходные дни для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства;
- е) работник в других случаях освобождался от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Принимая во внимание, что Указами в период с 30 марта по 8 мая 2020 г. установлены нерабочие дни, полагаем, что при исчислении среднего заработка для случаев, предусмотренных ТК РФ, время и суммы, фактически начисленные за этот период в соответствии с подпунктом "е" пункта 5 Положения N 922 не учитываются.

Письмо Роструда от 20.07.2020 N ТЗ/3780-6-1

Указами Президента Российской Федерации от 25 марта 2020 N 206, от 2 апреля 2020 г. N 239, от 28 апреля 2020 г. N 294, от 29 мая 2020 г. N 345, от 1 июня 2020 г. N 354 (далее - Указы) и частью пятой статьи 2 Закона Российской Федерации о поправке к Конституции РФ от 14 марта 2020 года N 1-ФКЗ "О совершенствовании регулирования отдельных вопросов организации и функционирования публичной власти" (далее - Закон) с 30 марта по 30 апреля, 6 - 8 мая, 24 июня и 1 июля 2020 г. установлены нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы.

Учитывая вышеизложенное, а также то обстоятельство что Указами и законом установлены нерабочие дни, полагаем, что при исчислении среднего заработка период, когда работник освобождался от работы и суммы, фактически начисленные за этот период в соответствии с подпунктом "е" пункта 5 Положения N 922 не учитываются.

Стоит отметить, что данная норма применяется в отношении тех работников, которые были освобождены от работы в соответствии с Указами и Законом.

Если работники в период действия Указов и Закона не освобождались от работы и в таблице учета рабочего времени у них указаны рабочие дни, то этот период и суммы выплат за него учитываются при исчислении среднего заработка в установленном статьей 139 ТК РФ и Положением N 922 порядке.

Дополнительно информируем, что ранее направленный ответ от 15 июня 2020 г. N ТЗ/3025-6-1 просим считать не действительным.

ОТПУСК ДЛЯ РАБОТНИКА, КОТОРОГО СКОРО УВОЛЯТ

Письмо Минтруда России от 09.04.2020 N 14-2/В-395

Исходя из вышеизложенного считаем, 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.

При увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, работодатель может произвести за неотработанные дни отпуска удержание из заработной платы работника для погашения его задолженности перед работодателем (статья 137 Кодекса).

**Письмо Минтруда России от 27.03.2020 N 14-2/В-321**

Исходя из вышеизложенного считаем, 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.

При увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, работодатель может произвести за неотработанные дни отпуска удержание из заработной платы работника для погашения его задолженности перед работодателем (статья 137 Кодекса).

Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 05.02.2018 N 59-КГ17-19

Из указанных норм права в их взаимосвязи следует, что основанием для возложения на сотрудника органов внутренних дел (в том числе и бывшего сотрудника, каковым является Доминская И.В.) материальной ответственности за ущерб, причиненный федеральному органу исполнительной власти в сфере внутренних дел (в данном случае в лице ГУ МОМВД России "Бурейский"), является наличие виновного противоправного поведения сотрудника, приведшего в результате к возникновению ущерба у федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел.

Между тем, как следует из материалов дела, виновного противоправного поведения со стороны Доминской И.В., повлекшего излишнюю выплату ей денежного довольствия, судами первой и апелляционной инстанции не установлено.

При таких обстоятельствах вывод судебных инстанций об удовлетворении исковых требований ГУ МОМВД России "Бурейский" о взыскании с Доминской И.В. задолженности за неотработанные дни ежегодного оплачиваемого отпуска, использованного в 2013 году, и за оплаченные авансом неотработанные дни в июне 2013 года, удержание которой не было произведено при увольнении Доминской И.В. со службы в органах внутренних дел, противоречит нормам права, подлежащим применению к спорным отношениям.

С учетом изложенного судебные постановления нельзя признать законными, поскольку они приняты с существенными нарушениями норм материального права, повлиявшими на исход дела, без устранения которых невозможно восстановление и защита нарушенных прав и законных интересов заявителя, что согласно статье 387 ГПК РФ является основанием для отмены обжалуемых судебных постановлений и направления дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

**РАБОТОДАТЕЛЬ ВПРАВЕ УСТАНОВИТЬ СРОК
ДЛЯ ПОДАЧИ ЗАЯВЛЕНИЯ НА ОТПУСК В УДОБНОЕ ВРЕМЯ****Статья 136 ТК РФ**

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Письмо Минтруда России от 27.02.2020 N 14-2/ООГ-1439

Таким образом, по заявлению работника, имеющего право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время, ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть ему предоставлен в указанный им период. Конкретная дата предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска определяется по желанию работника.

Запрета на внесение изменений в график отпусков в течение текущего календарного года трудовое законодательство не содержит.

Вместе с тем следует учитывать, что в соответствии со статьей 136 Кодекса оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Предусмотренное указанной статьей право работника на оплату отпуска не позднее чем за три дня до его начала относится к числу условий, установленных законодательством. Это условие не может быть ухудшено ни по соглашению сторон, ни на основании коллективного договора.

С нашей точки зрения, в целях соблюдения трудового законодательства Российской Федерации, а также обеспечения права работника на выплату заработной платы своевременно и в полном размере работодатель вправе установить разумный срок для подачи заявления на ежегодный оплачиваемый отпуск работниками, имеющими право использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время года.

ЕСЛИ В ОТПУСКЕ ЗАБОЛЕЛ РЕБЕНОК

Письмо Минтруда России от 17.06.2020 N 14-2/ООГ-8522

Таким образом, в случае, если во время ежегодного оплачиваемого отпуска работника наступил случай временной нетрудоспособности по уходу за больным ребенком, ежегодный оплачиваемый отпуск продлению не подлежит, а листок нетрудоспособности выдается и оплачивается со дня, когда работник, осуществляющий уход за ребенком, должен приступить к работе.

Вместе с тем в соответствии с абзацем 4 части 1 статьи 124 Кодекса ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Таким образом, такой случай, как болезнь члена семьи, может быть предусмотрен в локальном нормативном акте, принятом работодателем в установленном порядке, в качестве основания для продления ежегодного оплачиваемого отпуска.

Письмо Минтруда России от 09.04.2020 N 14-2/В-393

Из этого следует, что обязанность продлевать отпуск на число календарных дней нетрудоспособности, в случае если временная нетрудоспособность наступила в период пребывания в ежегодном оплачиваемом отпуске, возникает у работодателя только в случае временной нетрудоспособности самого работника вследствие заболевания или травмы.

Учитывая, что в период ежегодного оплачиваемого отпуска заработок не утрачен, то за период карантина, приходящийся на оплачиваемые дни отпуска, выплата пособия по временной нетрудоспособности в связи с карантинном действующим законодательством Российской Федерации не предусмотрена, в связи с этим считаем, что временная нетрудоспособность в связи с карантинном не является основанием для продления или перенесения отпуска в соответствии со статьей 124 Кодекса.



Полезная информация в КонсультантПлюс



Правильно рассчитать СТАЖ, ДАЮЩИЙ ПРАВО НА ЕЖЕГОДНЫЙ ОТПУСК, поможет Готовое решение: Как рассчитать период рабочего года для ежегодного очередного отпуска

Как найти

- перейти в Быстрый поиск и набрать – **СТАЖ ОТПУСК**
- перейти в Готовое решение: Как рассчитать период рабочего года для ежегодного очередного отпуска (*третий документ в списке*)
- в Готовом решении Вы найдете два способа расчета стажа для предоставления ежегодного основного оплачиваемого отпуска вместе с примерами расчета



Разобраться, в каких случаях ОТПУСК ПРЕДОСТАВЛЯЕТСЯ БЕЗ УЧЕТА ОЧЕРЕДНОСТИ, поможет Путеводитель по кадровым вопросам. График отпусков

Как найти

- перейти в Быстрый поиск и набрать – **ОТПУСК БЕЗ УЧЕТА ОЧЕРЕДНОСТИ**
- перейти Путеводитель по кадровым вопросам. График отпусков (*второй документ в списке*)
- в Путеводителе Вы найдете удобную таблицу. В ней перечислены категории работников, которым отпуск предоставляется без очереди, период предоставления такого отпуска, документальное обоснование и регулирующая норма



Правильно оформить БОЛЬНИЧНЫЙ, ПРИШЕДШИЙСЯ НА ОТПУСК, поможет Готовое решение: Что делать, если работник принес больничный лист за дни отпуска

Как найти

- перейти в Быстрый поиск и набрать – **БОЛЬНИЧНЫЙ В ОТПУСКЕ**
- перейти в Готовое решение: Что делать, если работник принес больничный лист за дни отпуска (*первый документ в списке*)
- в Готовом решении Вы найдете краткий и понятный алгоритм оформления больничного, приходящегося на отпуск, в зависимости от вида отпуска



Выводы по вопросу 1

1. Если какие-либо периоды не включаются в отпускной стаж, например, отпуск по уходу за ребенком и отпуск за свой счет в части, превышающей 14 дней за рабочий год, то окончание рабочего года отодвигается на число этих дней. Время простоя, независимо от его причин, из отпускного стажа исключать не надо.
2. Режим рабочего времени на стаж для отпуска и его длину не влияет.
3. Трехдневный срок на выплату отпускных исчисляется в календарных, а не рабочих днях. Поэтому, когда день выплаты приходится на выходной или праздник, надо выдать отпускные накануне.
4. Роструд: нерабочие дни с 30 марта по 30 апреля, с 6 по 8 мая, 24 июня и 1 июля, а также суммы, начисленные за эти дни, не учитываются при расчете среднего заработка, если сотрудник в эти дни был освобожден от работы.
5. Если же сотрудник не освобождался от работы и в таблице у него указан рабочий день, то это время и соответствующие суммы выплат необходимо учесть при расчете среднего заработка.
6. Минтруд: в график отпусков нужно включать всех сотрудников, работающих в организации на день его утверждения, в том числе и тех, кто будет уволен в течение года.
7. При составлении графика отпусков следует учитывать, что некоторые работники имеют право использовать отпуск в удобное для них время.
8. По мнению Минтруда, работодатель вправе установить разумный срок для подачи «привилегированными» сотрудниками заявления на ежегодный оплачиваемый отпуск. Это позволит работодателю своевременно оплатить указанные отпуска и не допустить нарушений прав работников.
9. Если работник ухаживает за нетрудоспособным членом семьи во время ежегодного отпуска, период отдыха по общему правилу не продлевают.
10. Минтруд отметил: отпуск все же можно продлить на дни больничного по уходу за членом семьи, если это предусмотрено в локальном нормативном акте.



Вопрос 2 «Увольнение»

Основные нормативные документы

- ТК РФ, статьи 80, 81
- Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 13.07.2020 N 16-КГ20-5
- Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 29.06.2020 N 15-КГ20-2-К1
- Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 22.06.2020 N 13-КГ20-1-К2
- Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 01.06.2020 N 11-КГ20-3
- Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 25.05.2020 N 74-КГ20-3
- Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 18.05.2020 N 5-КГ20-22-К2
- Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 20.01.2020 N 5-КГ19-217
- Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 12.08.2019 N 5-КГ19-98
- Федеральный закон от 16.12.2019 N 439-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде"
- Постановление Правительства РФ от 19.06.2020 N 887 "Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2020 году"
- Приказ Минтруда России от 20.01.2020 N 23н "Об утверждении формы сведений о трудовой деятельности, предоставляемой работнику работодателем, формы предоставления сведений о трудовой деятельности из информационных ресурсов Пенсионного фонда Российской Федерации и порядка их заполнения"
- Постановление Правления ПФ РФ от 25.12.2019 N 730п "Об утверждении формы и формата сведений о трудовой деятельности зарегистрированного лица, а также порядка заполнения форм указанных сведений"
- Письмо Минтруда России от 06.03.2020 N 14-2/ООГ-1773
- Письмо Минтруда России от 03.07.2020 N 14-2/ООГ-10180
- Письмо Минтруда России от 16.06.2020 N 14-2/ООГ-8465
- Апелляционное определение Московского городского суда от 22.05.2019 N 33-22466/2019
- Постановление Президиума Кемеровского областного суда от 18.06.2018 N 44г-40/2018

Выдержки из нормативных документов

ЗАЯВЛЕНИЕ НА УВОЛЬНЕНИЕ ПО ЭЛЕКТРОННОЙ ПОЧТЕ

Письмо Минтруда России от 06.03.2020 N 14-2/ООГ-1773

В настоящее время работодатель самостоятельно выбирает форму ведения кадровых документов (на бумажном носителе или в электронном виде), за исключением тех, оформление которых в письменном виде или ознакомление с которыми под роспись работника прямо предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации <...>.

Следовательно, при применении статьи 80 Кодекса - расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию) электронный документооборот, в том числе электронная подпись, не предусмотрен.

Статья 80 ТК РФ

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным федеральным законом.

**Постановление Президиума Кемеровского областного суда от 18.06.2018 N 442-40/2018**

Доводы кассационных жалоб ответчиков о том, что заявление О. направленное на адрес электронной почты, является ненадлежащим образом поданное заявление, О. сама просила не регистрировать это заявление, а также о том, что 05.02.2016 - это пятница короткий рабочий день и потому работодатель не успел вручить О. распоряжение об увольнении, не влияют на законность обжалуемого апелляционного определения.

Эти доводы были предметом исследования в суде апелляционной инстанции, судебная коллегия указала, что Трудовой кодекс Российской Федерации не содержит ограничений для отзыва работником его заявления об увольнении путем подачи в электронной форме. При этом, судебная коллегия указала, что поскольку О. не работала в день увольнения 05.02.2016, то работодатель в любом случае должен был удостовериться в намерении истца уволиться по ст. 81 ТК РФ.

Президиум Кемеровского областного суда находит, что выводы судебной коллегии в части признания незаконным распоряжения об увольнении истца, восстановления по прежнему месту работы, основаны на правильном толковании и применении норм материального права.

Апелляционное определение Московского городского суда от 22.05.2019 N 33-22466/2019

Разрешая заявленные требования, суд пришел к правильному выводу о том, что истец отозвал свое заявление об увольнении 17 апреля 2018 г., направив соответствующее заявление по электронной почте, в связи с чем, надлежащим образом уведомил работодателя о намерении продолжить трудовые отношения путем отзыва заявления об увольнении с занимаемой должности до истечения срока предупреждения об увольнении, то есть до конца дня 17 апреля 2018 года, однако в нарушение требований ст. 80 Трудового кодекса РФ данное заявление ответчиком во внимание принято не было, при том, что факт получения заявления ответчиком не отрицался.

Установив в действиях работодателя нарушение трудовых прав истца, суд правильно принял решение о восстановлении истца на работе в прежней должности, взыскании в его пользу среднего заработка за время вынужденного прогула в размере 430 904,46 руб., а также компенсации морального вреда с учетом степени нравственных страданий истца в размере 3 000 руб.

КОМУ И КОГДА НАДО ВЫДАВАТЬ СТД-Р**Приказ Минтруда России от 20.01.2020 N 23н "Об утверждении формы сведений о трудовой деятельности, предоставляемой работнику работодателем, формы предоставления сведений о трудовой деятельности из информационных ресурсов Пенсионного фонда Российской Федерации и порядка их заполнения"**

Утвердить:

форму "Сведения о трудовой деятельности, предоставляемые работнику работодателем (СТД-Р)" согласно приложению N 1;

Постановление Правления ПФ РФ от 25.12.2019 N 730п "Об утверждении формы и формата сведений о трудовой деятельности зарегистрированного лица, а также порядка заполнения форм указанных сведений"

1. Утвердить:

форму "Сведения о трудовой деятельности зарегистрированного лица (СЗВ-ТД)" согласно приложению 1 к настоящему постановлению;

Письмо Минтруда России от 16.06.2020 N 14-2/ООГ-8465

Прямая обязанность работодателя выдать информацию о трудовой деятельности работника, выбравшего ведение трудовой книжки, по форме СТД-Р не предусмотрена.

Постановление Правительства РФ от 19.06.2020 N 887 "Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2020 году"

2. Установить, что предусмотренное пунктом 4 части 1 статьи 2 Федерального закона "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде" уведомление осуществляется по 31 октября 2020 г. включительно.



Федеральный закон от 16.12.2019 N 439-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде"

Статья 2

1. В целях реализации норм Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции настоящего Федерального закона) работодатели в течение 2020 года осуществляют следующие мероприятия: <...>

КонсультантПлюс: примечание.

Уведомление работника осуществляется по 31.10.2020 включительно (Постановление Правительства РФ от 19.06.2020 N 887).

4) уведомление по 30 июня 2020 года включительно каждого работника в письменной форме об изменениях в трудовом законодательстве, связанных с формированием сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а также о праве работника путем подачи работодателю соответствующего письменного заявления в порядке, предусмотренном частью 2 настоящей статьи, сделать выбор между продолжением ведения работодателем трудовой книжки в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции настоящего Федерального закона) или предоставлением ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Письмо Минтруда России от 03.07.2020 N 14-2/ООГ-10180

Учитывая, что информация о поданном работником соответствующем заявлении передается работодателем в информационные ресурсы Пенсионного фонда Российской Федерации, указанная информация будет содержаться на индивидуальном лицевом счете независимо от того, будет ли в дальнейшем осуществлять работник трудовую деятельность. В связи с этим у работника нет возможности вернуться на ведение бумажной трудовой книжки.

**ПРИ СОКРАЩЕНИИ НАДО ПРЕДЛАГАТЬ РАБОТНИКУ
ВАКАНСИИ ВО ВСЕХ ФИЛИАЛАХ ГОРОДА**

Статья 81 ТК РФ

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях: <...>

2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя; <...>

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 <...> части первой настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 20.01.2020 N 5-КГ19-217

Таким образом, исходя из содержания заключенного с Котиковым И.М. трудового договора, Положения о филиале, доверенности, выданной генеральным директором Росгосцирка директору филиала Росгосцирка "Московский художественно-производственный комбинат", работодателем Котикова И.М. является федеральное казенное предприятие "Российская государственная цирковая компания", место нахождения которого - г. Москва. Именно Росгосцирк, а не его обособленное структурное подразделение (филиал) "Московский художественно-производственный комбинат" обязан был во исполнение положений части 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации предлагать Котикову И.М. в период проведения в филиале Росгосцирка "Московский художественно-производственный комбинат" мероприятий по сокращению штата работников все вакантные должности, соответствующие его квалификации, а также вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу, имеющиеся у Росгосцирка как работодателя Котикова И.М. в данной местности, то есть в г. Москве.



СУД РАЗРЕШАЕТ УЙТИ В ДЕНЬ РОЖДЕНИЯ ДОМОЙ ПОРАНЬШЕ. НО ЕСТЬ НЮАНСЫ...

Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 13.07.2020 N 16-КГ20-5

Как следует из материалов дела, Плясунова М.А. указывала в исковом заявлении о том, что 4 июня 2018 г. был день ее рождения и по сложившейся в организации с согласия руководства практики работники в свой день рождения могут уходить с рабочего места ранее установленного трудовым распорядком времени.

Принимая решение об отказе в удовлетворении иска Плясуновой М.А. о признании незаконным увольнения и восстановлении на работе, суд апелляционной инстанции пришел к выводу о том, что факт убытия истца с работы ранее установленного трудовым распорядком времени 4 июня 2018 г. по служебным вопросам не подтвержден, следовательно, со стороны Плясуновой М.А. допущен прогул.<...>

В нарушение положений части 5 статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснений, содержащихся в пункте 53 Пленума Верховного Суда Российской Федерации, по их применению суд апелляционной инстанции оставил без внимания факт непредставления ответчиком в материалы дела доказательств, свидетельствующих о том, что при принятии в отношении Плясуновой М.А. решения об увольнении с работы учитывалась тяжесть вменяемого ей в вину дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, а также то, что ответчиком учитывалось предшествующее поведение Плясуновой М.А., ее отношение к труду, длительность работы в организации ответчика, наличие поощрений со стороны работодателя и ведомственных знаков отличия в труде. Судом апелляционной инстанции не исследовалась возможность применения ответчиком к Плясуновой М.А. иного, менее строгого вида дисциплинарного взыскания исходя из таких принципов юридической ответственности, как справедливость, соразмерность, гуманизм. Указанные обстоятельства не получили правовой оценки в судебном постановлении суда апелляционной инстанции.

При таких обстоятельствах выводы суда апелляционной инстанции о том, что у работодателя имелись основания для увольнения Плясуновой М.А. по подпункту "а" пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за прогул, являются неправомерными, они сделаны при неправильном применении норм материального права и с нарушением норм процессуального права, суд апелляционной инстанции не определил обстоятельства, имеющие значение для дела, и то, какой стороне надлежит их доказывать, не установил эти обстоятельства, не оценил в совокупности имеющиеся по делу доказательства в соответствии с положениями статьи 67 ГПК РФ. Суд апелляционной инстанции формально подошел к рассмотрению настоящего дела, связанного с нарушением трудовых прав работника, что недопустимо при разрешении спора данной категории.<...>

Дело направить на новое апелляционное рассмотрение в суд апелляционной инстанции - судебную коллегия по гражданским делам Волгоградского областного суда.

Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 18.05.2020 N 5-КГ20-22-К2

Кроме того, как полагал суд апелляционной инстанции, в деле отсутствуют доказательства, свидетельствующие о том, что при принятии в отношении Васьковой Л.П. решения о наложении на нее дисциплинарного взыскания в виде увольнения Академией учитывалась тяжесть вменяемого ей дисциплинарного проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, а также предшествующее поведение Васьковой Л.П. и отношение ее к работе.

Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 12.08.2019 N 5-КГ19-98

По смыслу приведенных нормативных положений трудового законодательства, правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации и разъяснений постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации, при рассмотрении судом дела по спору о законности увольнения работника на основании подпункта "а" пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за прогул обязательным для правильного разрешения названного спора является установление обстоятельств и причин (уважительные или неуважительные) отсутствия работника на рабочем месте. При этом исходя из таких общих принципов юридической, а значит, и дисциплинарной ответственности, как справедливость, соразмерность, законность, вина и гуманизм, суду надлежит проверить обоснованность признания работодателем причины отсутствия работника



на рабочем месте неуважительной, а также то, учитывались ли работодателем при наложении дисциплинарного взыскания тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующее поведение работника, его отношение к труду. Если увольнение работника произведено работодателем без соблюдения этих принципов юридической ответственности, то такое увольнение не может быть признано правомерным.<...>

Ввиду изложенного выводы судебных инстанций о том, что увольнение Захаровой Н.А. по подпункту "а" пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации произведено работодателем в соответствии с действующим трудовым законодательством и применение к Захаровой Н.А. дисциплинарного взыскания в виде увольнения соразмерно совершенному ей проступку, неправомерны.

Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 01.06.2020 N 11-КГ20-3

В нарушение положений Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению суды оставили без внимания факт непредставления работодателем в материалы дела доказательств, свидетельствующих о том, что при принятии работодателем в отношении Кузнецовой Т.С. решения о наложении на нее дисциплинарного взыскания в виде увольнения с занимаемой должности (распоряжение от 26 октября 2018 г.) учитывались тяжесть вменяемого ей в вину дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, а также предшествующее поведение Кузнецовой Т.С., ее отношение к труду, семейное положение (наличие на иждивении несовершеннолетнего ребенка).

В силу положений статей 67, 71, 195 - 198 ГПК РФ суд обязан исследовать по существу все фактические обстоятельства и не вправе ограничиваться установлением формальных условий применения нормы, а выводы суда о фактах, имеющих юридическое значение для дела, не должны быть общими и абстрактными, они должны быть указаны в судебном постановлении убедительным образом со ссылками на нормативные правовые акты и доказательства, отвечающие требованиям относимости и допустимости. В противном случае нарушаются задачи и смысл судопроизводства, установленные статьей 2 названного кодекса.

Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 22.06.2020 N 13-КГ20-1-К2

Между тем в обоснование исковых требований о незаконности увольнения за прогул Колягина Е.П. в исковом заявлении, письменном пояснении по иску и в судебных заседаниях суда первой инстанции приводила доводы о том, что ее не было на рабочем месте 30 и 31 августа 2018 г. по причине того, что 28 августа 2018 г. она подала письменное заявление с просьбой о предоставлении ей отпуска без сохранения заработной платы на период 30 и 31 августа 2018 г. по семейным обстоятельствам на имя генерального директора МУП "Тамбовского центрального рынка" Чакина Ю.В., отпуск им был устно одобрен, оригинал заявления на отпуск Чакин Ю.В. оставил у себя для передачи в кадровое подразделение, после получения согласия генерального директора на предоставление отпуска копию этого заявления истец передала в приемную документов Шитовой С.С., которая его зарегистрировала и подшила в папку входящих документов, при этом при уходе в отпуск работники не ждали издания приказа о предоставлении отпуска, достаточно было получить согласие генерального директора, что являлось сложившейся практикой в организации работодателя по согласованию подобных документов. Кроме того, Колягиной Е.П. заявление о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам было подано 28 августа 2018 г. (вторник), тем самым у работодателя имелось достаточно времени для уведомления Колягиной Е.П. об отказе в удовлетворении ее заявления о предоставлении отпуска по семейным обстоятельствам (похороны) 30 и 31 августа 2018 г., что работодателем сделано не было.

ЕСТЬ ОСНОВАНИЯ УВЕЛИЧИТЬ КОМПЕНСАЦИЮ МОРАЛЬНОГО ВРЕДА ЗА НЕОФИЦИАЛЬНОЕ ТРУДОУСТРОЙСТВО

Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 29.06.2020 N 15-КГ20-2-К1

В обоснование заявленных требований Калашников С.В. указал, что с 1 апреля 2010 г. по 27 ноября 2018 г. он осуществлял трудовую деятельность в ООО "Селена" в должности водителя автомобиля "Газель". Для оформления трудовых отношений он передал ответчику все необходимые документы, в том числе трудовую книжку. В первый день работы руководитель общества объявил ему о приеме на работу, в связи с чем Калашниковым С.В. было написано соответствующее заявление. Калашникову С.В. было определено его рабочее место, разъяснены порядок работы и должностные обязанности, объявлено о размере заработной платы, а также были даны заверения в том, что



трудовые отношения с ним будут оформлены надлежащим образом.

27 ноября 2018 г. при увольнении с работы по собственному желанию Калашникову С.В. стало известно о том, что трудовые отношения с ним не были оформлены, соответствующие записи в трудовую книжку не внесены, страховые взносы за него в Пенсионный фонд Российской Федерации с 2014 года работодателем не перечислялись. В выдаче трудовой книжки и во внесении в нее записей о работе в ООО "Селена" Калашникову С.В. при увольнении было отказано, окончательный расчет с ним не произведен, не выплачена денежная компенсация за неиспользованный отпуск.<...>

Определяя размер подлежащей взысканию с работодателя ООО "Селена" в пользу Калашникова С.В. компенсации морального вреда в соответствии со статьей 237 Трудового кодекса Российской Федерации, предусматривающей возмещение работнику морального вреда, причиненного неправомерными действиями или бездействием работодателя, суд первой инстанции указал, что он исходит из фактических обстоятельств дела, а также учитывает требования разумности и справедливости, посчитав достаточной сумму компенсации морального вреда в размере 5000 руб.

Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 25.05.2020 N 74-КГ20-3

Судебные инстанции при рассмотрении исковых требований Гаевской Г.Н. об оспаривании приказа об увольнении, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда не учли указанные выше нормативные положения, предусматривающие обязанность работодателя по надлежащему оформлению прекращения с работником трудовых отношений, уведомлению работника об основаниях увольнения и ознакомлению работника с приказом об увольнении, а также сроки обращения в суд за разрешением спора об увольнении и порядок их исчисления, в связи с чем сделали не основанный на законе вывод о пропуске Гаевской Г.Н. месячного срока, предусмотренного частью 1 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации, для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора по спору о законности приказа об увольнении.



Полезная информация в КонсультантПлюс



Правильно заполнить и не пропустить сроки сдачи форм СЗВ-ТД и СТД-Р помогут:

- **Типовая ситуация: СЗВ-ТД: примеры заполнения и сроки сдачи**
- **Типовая ситуация: Как заполнить СТД-Р**

Как найти

- перейти в Быстрый поиск и набрать – СЗВ-ТД
- перейти в Типовую ситуацию: СЗВ-ТД: примеры заполнения и сроки сдачи (*четвертый документ в списке*)
- вернуться в Быстрый поиск и набрать – СТД-С
- перейти в Типовую ситуацию: Как заполнить СТД-Р (*пятый документ в списке*)
- в Типовых ситуациях Вы найдете порядок и сроки заполнения форм с примерами заполнения в разных ситуациях

Выводы по вопросу 2

1. Заявление об увольнении нельзя подать по электронной почте. Но по мнению некоторых судов, отозвать заявление об увольнении по собственному желанию человек может и через email.
2. СТД-Р необходимо выдавать только сотрудникам, которые отказались от бумажной трудовой книжки, остальным работникам компания вправе отказать. Но сотрудник может получить документ в личном кабинете на сайте ПФР.
3. Перед тем, как уволить работника в связи с сокращением штата или численности, ему необходимо предложить вакансии, в том числе во всех филиалах города, даже если он работает в головной организации.
4. Чтобы избежать судебных споров с сотрудниками, сложившиеся традиции и негласные договоренности предоставления отпусков, ухода домой пораньше и т.д., необходимо закреплять в локальных документах.
5. Для получения большой суммы моральной компенсации потребует долго судиться – как правило, судьи назначают ее в минимальном размере независимо от обстоятельств.



Вопрос 3 «Иностранные работники»

Основные нормативные документы

- КоАП РФ, статьи 18.9, 18.15, 18.16
- Постановление Конституционного Суда РФ от 04.02.2020 N 7-П
- Постановление Верховного Суда РФ от 02.04.2020 N 9-АД20-7
- Постановление Верховного Суда РФ от 07.06.2018 N 83-АД18-6
- Постановление Верховного Суда РФ от 16.03.2018 N 5-АД18-20
- Федеральный закон от 18.07.2006 N 109-ФЗ "О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации"
- Федеральный закон от 25.07.2002 N 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации"
- Проект Федерального закона N 986457-7 "О внесении изменений в статью 18.16 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях"
- Указ Президента РФ от 18.04.2020 N 274 "О временных мерах по урегулированию правового положения иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации в связи с угрозой дальнейшего распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19)"
- Приказ МВД России от 30.07.2019 N 514 "Об утверждении Административного регламента Министерства внутренних дел Российской Федерации по предоставлению государственной услуги по осуществлению миграционного учета иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации..."
- Разъяснения МВД России "О порядке осуществления трудовой деятельности на территории Российской Федерации"
- Письмо Минфина России от 30.07.2020 N 03-04-09/66816
- Письмо ФМС от 02.04.2015 N МС-3/18223 "О порядке уведомления работодателями ФМС России"
- Постановление Нижегородского районного суда города Нижнего Новгорода от 21.01.2019

Выдержки из нормативных документов

ЧТО ИЗМЕНИЛИ В МИГРАЦИОННОМ УЧЕТЕ

Федеральный закон от 18.07.2006 N 109-ФЗ "О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации"

Статья 2

4) место пребывания иностранного гражданина или лица без гражданства в Российской Федерации (далее - место пребывания) - жилое помещение, не являющееся местом жительства, или иное помещение, в котором иностранный гражданин или лицо без гражданства фактически проживает (регулярно использует для сна и отдыха), либо организация, по адресу которой иностранный гражданин или лицо без гражданства подлежит постановке на учет по месту пребывания в случае, предусмотренном частью 2 статьи 21 настоящего Федерального закона;

7) сторона, принимающая иностранного гражданина или лицо без гражданства в Российской Федерации (далее - принимающая сторона), - гражданин Российской Федерации, постоянно проживающие в Российской Федерации иностранный гражданин или лицо без гражданства, юридическое лицо, филиал или представительство юридического лица, федеральный орган государственной власти, орган государственной власти субъекта Российской Федерации, орган местного самоуправления, дипломатическое представительство либо консульское учреждение иностранного государства в Российской Федерации, международная организация или ее представительство в Российской Федерации либо представительство иностранного государства при международной организации, находящейся в Российской Федерации, предоставившие в соответствии с законодательством Российской Федерации для фактического проживания иностранному гражданину или лицу без гражданства жилое или иное помещение, либо организация, в которой иностранный гражданин в установленном порядке осуществляет трудовую или иную не запрещенную законодательством Российской Федерации деятельность в случае, предусмотренном частью 2 статьи 21 настоящего Федерального закона. В качестве принимающей стороны могут выступать иностранный гражданин или лицо без гражданства, имеющие в собственности жилое



помещение на территории Российской Федерации и предоставившие в соответствии с законодательством Российской Федерации это жилое помещение в пользование для фактического проживания иностранному гражданину или лицу без гражданства;

Статья 21

2. Иностранец подлежит постановке на учет по месту пребывания по адресу организации, в которой он в установленном порядке осуществляет трудовую или иную не запрещенную законодательством Российской Федерации деятельность, в случае фактического проживания по адресу указанной организации либо в помещении указанной организации, не имеющем адресных данных (строении, сооружении), в том числе временном.

Статья 22

2) принимающая сторона с соблюдением сроков, установленных частями 3 и 3.1 статьи 20 настоящего Федерального закона:

а) представляет уведомление о прибытии иностранного гражданина в место пребывания в орган миграционного учета непосредственно - лично или в электронной форме либо через многофункциональный центр либо направляет его в установленном порядке почтовым отправлением или с использованием входящих в состав сети электросвязи средств связи (в случае, предусмотренном частью 10 настоящей статьи), за исключением случаев, предусмотренных частями 3, 3.1, 3.2 и 4 настоящей статьи;

б) передает иностранному гражданину отрывную часть бланка уведомления о прибытии данного иностранного гражданина в место пребывания. В случае, если уведомление о прибытии иностранного гражданина в место пребывания подано в электронной форме, принимающая сторона после поступления отрывной части данного уведомления в электронной форме, подписанной усиленной квалифицированной электронной подписью должностного лица органа миграционного учета, изготавливает путем распечатки на бумажном носителе копию отрывной части указанного уведомления и передает ее прибывшему иностранному гражданину.

2.1. Перечень документов, которые иностранец представляет принимающей стороне для постановки его на учет по месту пребывания наряду с документами, указанными в подпункте "а" пункта 1 части 2 настоящей статьи, определяется Правительством Российской Федерации.

Приказ МВД России от 30.07.2019 N 514 "Об утверждении Административного регламента Министерства внутренних дел Российской Федерации по предоставлению государственной услуги по осуществлению миграционного учета иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации..."

1. Утвердить:

1.3. Форму уведомления о прибытии иностранного гражданина или лица без гражданства в место пребывания (приложение N 3).

<...>

46. Принимающая сторона или иностранец в случаях, предусмотренных частями 3, 3.1 и 4 статьи 22 Федерального закона, в течение 3 рабочих дней представляет в подразделение по вопросам миграции непосредственно или через многофункциональный центр (за исключением случаев, предусмотренных частями 3 и 4 статьи 22 Федерального закона) письменное заявление в произвольной форме с приложением заполненного бланка уведомления о прибытии и копий подтверждающих документов в случае изменения следующих сведений об иностранном гражданине:

46.1. Вид и реквизиты документа, удостоверяющего личность иностранного гражданина и признаваемого Российской Федерацией в этом качестве (наименование, серия, номер, дата и место выдачи, срок действия, а при наличии - биометрические данные, содержащиеся в указанном документе).

46.2. Вид и реквизиты документа, подтверждающего право иностранного гражданина на пребывание (проживание) в Российской Федерации.

46.3. Фамилия, имя, отчество (при наличии).

46.4. Дата и место рождения.

46.5. Пол.

46.6. Гражданство (подданство).

46.7. Цель въезда в Российскую Федерацию.

46.8. Профессия.

46.9. Заявленные сроки пребывания (проживания) в Российской Федерации.

46.10. Сведения о законных представителях (о родителях, об усыновителях, об опекунах, о попечителях).

**Статья 18.9 КоАП РФ**

4. Неисполнение принимающей стороной обязанностей в связи с осуществлением миграционного учета, если эти действия не содержат признаков уголовно наказуемого деяния, - влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от двух тысяч до четырех тысяч рублей; на должностных лиц - от сорока тысяч до пятидесяти тысяч рублей; на юридических лиц - от четырехсот тысяч до пятисот тысяч рублей.

**КАКИЕ ШТРАФЫ ПЛАНИРУЮТ ОТМЕНИТЬ
ДЛЯ АРЕНДОДАТЕЛЕЙ ТОРГОВЫХ ОБЪЕКТОВ****Статья 18.16 КоАП РФ**

2. Предоставление лицом, осуществляющим предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, юридическим лицом, его филиалом или представительством, управляющими торговым объектом (в том числе торговым комплексом), либо должностным лицом указанных юридического лица, филиала или представительства торгового места на территории торгового объекта (в том числе торгового комплекса), производственного, складского, торгового, служебного, подсобного или иного помещения другому юридическому лицу или другому лицу, осуществляющему предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, которые не имеют разрешения на привлечение и использование иностранных работников, но фактически используют труд иностранных работников либо которые привлекают к трудовой деятельности иностранных граждан или лиц без гражданства, не имеющих разрешения на работу или патента, если такое разрешение или такой патент требуются в соответствии с федеральным законом, - влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от сорока пяти тысяч до пятидесяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от трехсот пятидесяти тысяч до восьмисот тысяч рублей либо административное приостановление деятельности на срок от четырнадцати до девяноста суток; на юридических лиц - от четырехсот пятидесяти тысяч до восьмисот тысяч рублей либо административное приостановление деятельности на срок от четырнадцати до девяноста суток.

3. Нарушения, предусмотренные частями 1 и 2 настоящей статьи, совершенные в городе федерального значения Москве или Санкт-Петербурге либо в Московской или Ленинградской области, -

влекут наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от сорока пяти тысяч до семидесяти тысяч рублей; на юридических лиц - от четырехсот пятидесяти тысяч до одного миллиона рублей либо административное приостановление деятельности на срок от четырнадцати до девяноста суток.

Примечание. В случае нарушения правил привлечения иностранных граждан и лиц без гражданства к трудовой деятельности, осуществляемой на торговых объектах (в том числе в торговых комплексах), в отношении двух и более иностранных граждан и (или) лиц без гражданства административная ответственность, предусмотренная частями 1 и 3 настоящей статьи, наступает за нарушение правил привлечения иностранных граждан и лиц без гражданства к трудовой деятельности, осуществляемой на торговых объектах (в том числе в торговых комплексах), в отношении каждого иностранного гражданина или лица без гражданства в отдельности.

Постановление Верховного Суда РФ от 16.03.2018 N 5-АД18-20

Вопреки доводам заявителя поданной в Верховный Суд Российской Федерации жалобы представленные обществом дополнительное соглашение к договору аренды с индивидуальным предпринимателем Арабкиной Р.И., в соответствии с которым на арендатора возложена ответственность за нарушение правил привлечения к трудовой деятельности иностранных граждан, равно как и письмо общества от 01.07.2015, адресованное арендатору, о необходимости соблюдения последним норм миграционного законодательства (л.д. 95 - 96), не свидетельствуют о принятии обществом всех возможных, своевременных и достаточных мер по осуществлению надлежащего контроля за соблюдением арендатором правил привлечения иностранных граждан к трудовой деятельности в Российской Федерации. К указанному выводу обоснованно пришли судебные инстанции, отразив их в обжалуемых судебных актах.

Постановление Верховного Суда РФ от 16.03.2018 N 5-АД18-20

Вопреки доводам жалобы генерального директора ООО "Мазилово-С" Алексева С.А. о том, что сдаваемое в аренду помещение является обособленным и арендодатель управляющей организацией по отношению к арендатору не является, Общество в силу закона не имеет права контролировать его,



в том числе штат сотрудников, коммерческую деятельность, судебные инстанции пришли к обоснованному выводу, что при должной внимательности и осмотрительности Общество не лишено было возможности соблюсти требования пункта 4.1.1 договора аренды, согласно которому арендодатель и его уполномоченные представители имеют право посещать сдаваемые в аренду помещения в течение установленного рабочего дня арендатора с целью их периодического осмотра на предмет соблюдения условий использования в соответствии с договором и действующим законодательством. Данное право распространяется и на контроль за соблюдением миграционного законодательства. Указанные выводы отражены в обжалуемых судебных актах.

Проект Федерального закона N 986457-7 "О внесении изменений в статью 18.16 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях"

Внести в статью 18.16 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (Собрание законодательства Российской Федерации 2002, N 1, ст. 1; 2006, N 45, ст. 4641; 2007, N 26, ст. 3089; 2013, N 30, ст. 4040; 2014, N 48, ст. 6638) следующее изменение:

часть вторую изложить в следующей редакции:

"2. Предоставление управляющей рынком компанией, либо должностным лицом управляющей рынком компании торгового места на территории розничного рынка, производственного, складского, торгового, служебного, подсобного или иного помещения другому юридическому лицу или другому лицу, осуществляющему предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, которые не имеют разрешения на привлечение и использование иностранных работников, но фактически используют труд иностранных работников либо которые привлекают к трудовой деятельности иностранных граждан или лиц без гражданства, не имеющих разрешения на работу или патента, если такое разрешение или такой патент требуются в соответствии с федеральным законом, влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от сорока пяти тысяч до пятидесяти тысяч рублей; на юридических лиц - от четырехсот пятидесяти тысяч до восьмисот тысяч рублей либо административное приостановление деятельности на срок от четырнадцати до девяноста суток."

ВЕРХОВНЫЙ СУД РФ: ОШИБКА В УВЕДОМЛЕНИИ О НАЙМЕ ИНОСТРАНЦА ПРИРАВНИВАЕТСЯ К НАРУШЕНИЮ ЕГО ФОРМЫ

Федеральный закон от 25.07.2002 N 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации"

Статья 13

6. С учетом особенностей региональных экономических связей уполномоченный Правительством Российской Федерации федеральный орган исполнительной власти может устанавливать случаи осуществления трудовой деятельности:

(в ред. Федерального закона от 23.07.2008 N 160-ФЗ)

1) иностранным гражданином, временно пребывающим в Российской Федерации, - вне пределов субъекта Российской Федерации, на территории которого ему выдано разрешение на работу;

(в ред. Федеральных законов от 23.07.2013 N 203-ФЗ, от 06.02.2020 N 16-ФЗ)

2) иностранным гражданином, временно проживающим в Российской Федерации, - вне пределов субъекта Российской Федерации, на территории которого ему разрешено временное проживание.

8. Работодатель или заказчик работ (услуг), привлекающие и использующие для осуществления трудовой деятельности иностранного гражданина, обязаны уведомлять территориальный орган федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел в субъекте Российской Федерации, на территории которого данный иностранный гражданин осуществляет трудовую деятельность, о заключении и прекращении (расторжении) с данным иностранным гражданином трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) в срок, не превышающий трех рабочих дней с даты заключения или прекращения (расторжения) соответствующего договора.

Постановление Верховного Суда РФ от 07.06.2018 N 83-АД18-6

Как следует из содержания Решения Высшего Совета Сообщества Беларуси и России от 22 июня 1996 года N 4, в отношении граждан Республики Беларусь, трудоустроенных в Российской Федерации, и их работодателей, не применяются положения Федерального закона от 25 июля 2002 года N 115-ФЗ, устанавливающие особенности труда иностранных граждан в Российской Федерации, в том числе положения статьи 13 названного Федерального закона. Изложенные обстоятельства исключают возможность привлечения генерального директора ООО "Мертранс" Халева В.П. к



административной ответственности по статье 18.15 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях за неуведомление или нарушение установленного порядка и (или) формы уведомления территориального органа федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление функций по контролю и надзору в сфере миграции, о заключении или прекращении (расторжении) трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с гражданами Республики Беларусь.

Письмо ФМС от 02.04.2015 N MC-3/18223 "О порядке уведомления работодателями ФМС России"

В соответствии с пунктом 8 статьи 13 Федерального закона от 25.07.2002 N 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" (далее - Федеральный закон) работодатель или заказчик работ (услуг), привлекающие и использующие для осуществления трудовой деятельности иностранного гражданина, обязаны уведомлять территориальный орган ФМС России в субъекте Российской Федерации, на территории которого данный иностранный гражданин осуществляет трудовую деятельность, о заключении и прекращении (расторжении) с данным иностранным гражданином трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) в срок, не превышающий трех рабочих дней с даты заключения или прекращения (расторжения) соответствующего договора.

Данная норма применяется в отношении всех категорий иностранных граждан, в том числе иностранных граждан, осуществляющих трудовую деятельность без разрешительных документов.

Постановление Конституционного Суда РФ от 04.02.2020 N 7-П

1. Признать взаимосвязанные часть вторую статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации и абзац первый пункта 8 статьи 13 Федерального закона "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" не противоречащими Конституции Российской Федерации, поскольку по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования они не предполагают:

возложения на работодателя, привлекающего и использующего для осуществления трудовой деятельности иностранного гражданина, обязанности по уведомлению территориального органа федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел в субъекте Российской Федерации, на территории которого данный иностранный гражданин осуществляет трудовую деятельность, о поручении такому иностранному гражданину работы, не предусмотренной заключенным с ним трудовым договором и отличной от указанной в направленном в соответствующий орган уведомлении о его заключении, а также об изменении определенного в трудовом договоре адреса, по которому осуществляется трудовая деятельность;

привлечения названного работодателя к административной ответственности за неуведомление территориального органа федерального органа исполнительной власти, осуществляющего федеральный государственный контроль (надзор) в сфере миграции, о поручении иностранному гражданину работы, не предусмотренной заключенным с ним трудовым договором и отличной от указанной в направленном в соответствующий орган уведомлении о его заключении, а также об изменении определенного в трудовом договоре адреса, по которому осуществляется трудовая деятельность.

Статья 18.15 КоАП РФ

3. Неуведомление или нарушение установленного порядка и (или) формы уведомления территориального органа федерального органа исполнительной власти, осуществляющего федеральный государственный контроль (надзор) в сфере миграции, о заключении или прекращении (расторжении) трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с иностранным гражданином в срок, не превышающий трех рабочих дней с даты заключения, прекращения (расторжения) договора, если такое уведомление требуется в соответствии с федеральным законом, -

влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от двух тысяч до пяти тысяч рублей; на должностных лиц - от тридцати пяти тысяч до пятидесяти тысяч рублей; на юридических лиц - от четырехсот тысяч до восьмисот тысяч рублей либо административное приостановление деятельности на срок от четырнадцати до девяноста суток.

4. Нарушения, предусмотренные частями 1 - 3 настоящей статьи, совершенные в городе федерального значения Москве или Санкт-Петербурге либо в Московской или Ленинградской области, - влекут наложение административного штрафа на граждан в размере от пяти тысяч до семи тысяч рублей; на должностных лиц - от тридцати пяти тысяч до семидесяти тысяч рублей; на юридических лиц - от четырехсот тысяч до одного миллиона рублей либо административное приостановление деятельности на срок от четырнадцати до девяноста суток.

**Постановление Верховного Суда РФ от 02.04.2020 N 9-АД20-7**

Из материалов дела об административном правонарушении усматривается, что 06 декабря 2018 года в 15 часов 00 минут в здании Управления по вопросам миграции ГУ МВД России по Нижегородской области установлено, что от ООО "Стриж" поступило уведомление о заключении трудового договора или гражданско-правового договора гражданином Республики Узбекистан С. <...> года рождения.

Однако, в направленном Обществом уведомлении о заключении трудового договора на выполнение работ с иностранным гражданином указана неверная дата заключения названного договора, вместо 10 сентября 2018 года указано 12 августа 2018 года.

Фактические обстоятельства дела подтверждаются собранными доказательствами: протоколом об административном правонарушении (л.д. 3); уведомлением от 02 ноября 2018 года N 60/24514 (л.д. 4); письменными объяснениями директора ООО "Стриж" Репиной О.Ю. (л.д. 8); копией уведомления о заключении трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с иностранным гражданином или лицом без гражданства (л.д. 9); досье на иностранного гражданина (л.д. 10 - 12); копией трудового договора N 14-2018 от 10 сентября 2018 года (л.д. 15 - 19) и иными материалами дела, которым дана оценка на предмет относимости, допустимости и достаточности по правилам статьи 26.11 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

Таким образом, деяние ООО "Стриж", не исполнившим надлежащим образом возложенные на него законом обязанности, образуют объективную сторону состава административного правонарушения, предусмотренного частью 3 статьи 18.15 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

Постановление Нижегородского районного суда города Нижнего Новгорода от 21.01.2019

Как следует из материалов дела, [00.00.0000] в 15 часов 00 минут по адресу: [адрес], установлено, ООО "Стриж" нарушило установленный порядок уведомления территориального органа федерального органа исполнительной власти, осуществляющего федеральный государственный контроль (надзор) в сфере миграции, о заключении трудового договора с гражданином Республики Узбекистан С., [00.00.0000] года рождения, а именно, в графе "Дата заключения с иностранным гражданином трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг)" указана неверная информация, неверно указана дата заключения трудового договора, вместо [00.00.0000] указана [00.00.0000].

Из вышесказанного можно сделать вывод о том, что в действиях ООО "Стриж" усматривается нарушение, предусмотренное ч. 3 ст. 18.15 Кодекса РФ об административных правонарушениях.

КАК ОПРЕДЕЛИТЬ СРОК ДЕЙСТВИЯ ПАТЕНТА ИЗ-ЗА ПАНДЕМИИ**Разъяснения МВД России "О порядке осуществления трудовой деятельности на территории Российской Федерации"**

привилегий относительно порядка осуществления трудовой деятельности на территории Российской Федерации Указом не предусмотрено.

В связи с этим трудовая деятельность граждан Украины и лиц без гражданства, постоянно проживающих на территории отдельных районов Донецкой и Луганской областей Украины, осуществляется на общих основаниях в порядке, установленном Федеральным законом от 25 июля 2002 г. N 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации".

Так, в соответствии с пунктом 4 статьи 13 Федерального закона иностранный гражданин имеет право осуществлять трудовую деятельность в случае, если он достиг возраста восемнадцати лет, при наличии разрешения на работу или патента.

Вместе с тем в соответствии с подпунктами 1 - 12 пункта 4 статьи 13 Федерального закона указанный порядок не распространяется, на следующих иностранных граждан:

- получивших временное убежище на территории Российской Федерации, - до утраты ими временного убежища или лишения их временного убежища.

Указ Президента РФ от 18.04.2020 N 274 "О временных мерах по урегулированию правового положения иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации в связи с угрозой дальнейшего распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19)"

г) сроков действия следующих документов, у которых в указанный период истекает срок действия: виза, разрешение на временное проживание, вид на жительство, миграционная карта с проставленными в ней отметками с истекающими сроками действия, удостоверение беженца, свидетельство о рассмотрении ходатайства о признании беженцем на территории Российской Федерации



Федерации по существу, свидетельство о предоставлении временного убежища на территории Российской Федерации, свидетельство участника Государственной программы.

Письмо Минфина России от 30.07.2020 N 03-04-09/66816

Таким образом, если у иностранного гражданина в период с 15 марта по 15 июня 2020 года истекает срок действия оплаченного патента, то в этом случае течение срока его действия приостанавливается. При этом сам патент является действующим, соответственно, по мнению Департамента, необходимости его продления в период с 15 марта по 15 июня 2020 года не имеется.

Федеральный закон от 25.07.2002 N 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации"

8. Не позднее чем за десять рабочих дней до истечения двенадцати месяцев со дня выдачи патента иностранный гражданин вправе обратиться в территориальный орган федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, выдавший патент, за переоформлением патента.

Выводы по вопросу 3

1. С 07.09.2020 уведомление о прибытии иностранца в место пребывания можно подать через Госуслуги. В ответ миграционная полиция пришлет отрывную часть документа, подписанную усиленной квалифицированной электронной подписью должностного лица. Корешок надо распечатать и передать иностранцу.
2. Если миграционная полиция найдет на торговом объекте, к примеру, иностранца без патента, то арендодателя могут оштрафовать на сумму до 800 000 руб., а в Москве, Санкт-Петербурге, Московской и Ленинградской областях – до 1 млн. руб.
3. Работодатели иностранцев обязаны уведомлять миграционную полицию о заключении и расторжении трудовых либо гражданско-правовых договоров с ними. На это дается всего 3 рабочих дня со дня события. ВС РФ считает, что ошибка в содержании уведомления приравнивается к нарушению его формы.
4. Временно пребывающие в РФ мигранты из безвизовых стран, не входящих в ЕАЭС, в большинстве случаев могут работать у нас на основании только патента. МВД напомнило, что это касается и граждан ЛНР и ДНР. Переоформлять патент без выезда из РФ сейчас можно сколько угодно раз.



ООО «ЮРКОМП»
www.jurkomp.ru

Приемная – 500-717
«Линия консультаций» ([zakaz@jurkomp](mailto:zakaz@jurkomp.ru)) – 501-001, 8-800-333-8607 (бесплатный)
«Главная книга» (kniga@jurkomp.ru) - 50-07-14
Линия консалтинга - consalting@jurkomp.ru