



**КонсультантПлюс**  
надежная правовая поддержка

главная  
книга

конференцзал

# Рабочая тетрадь

семинар-тренинг

**Обзор событий за I квартал  
2021: изменения в трудовом  
законодательстве**

**ЮРКОМП**

г. Барнаул  
Павловский тракт, 74  
тел. 501-001, 500-717  
[www.jurkomp.ru](http://www.jurkomp.ru)



## Основные нормативные документы

- ТК РФ, статьи 312.1, 312.2, 312.4, 312.5, 312.6, 312.7, 312.8, 312.9
- КоАП РФ, статьи 5.27.1, 18.15, 18.17
- Постановление Верховного Суда РФ от 20.12.2019 N 44-АД19-50
- Постановление Верховного Суда РФ от 20.12.2019 N 44-АД19-48
- Постановление Верховного Суда РФ от 07.06.2018 N 83-АД18-6
- Федеральный закон от 16.12.2019 N 439-ФЗ (ред. от 24.02.2021) "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде"
- Федеральный закон от 25.07.2002 N 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации"
- Федеральный закон от 01.04.1996 N 27-ФЗ (ред. от 24.02.2021) "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования"
- Постановление Правительства РФ от 31.12.2020 N 2401 "О внесении изменения в пункт 4 постановления Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2020 г. N 486"
- Постановление Правительства РФ от 12.11.2020 N 1823 "Об установлении на 2021 год допустимой доли иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами, осуществляющими на территории Российской Федерации отдельные виды экономической деятельности"
- Приказ Минтруда России N 988н, Минздрава России N 1420н от 31.12.2020 "Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры"
- Приказ Минтруда России от 20.01.2020 N 23н (вместе с "Порядком заполнения формы "Сведения о трудовой деятельности, предоставляемые работнику работодателем (СТД-Р)" и формы "Сведения о трудовой деятельности, предоставляемые из информационных ресурсов Пенсионного фонда Российской Федерации (СТД-ПФР)")
- Письмо Минтруда России от 05.03.2020 N 14-0/10/В-1704 <По вопросу порядка заполнения формы СЗВ-ТД>
- Приказ Минтруда России от 30.12.2014 N 1207 "О проведении оперативного мониторинга высвобождения и неполной занятости работников, а также численности безработных граждан, зарегистрированных в органах службы занятости" (вместе с "Перечнем информации о ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров, представляемой работодателями и индивидуальными предпринимателями в информационно-аналитическую систему Общероссийская база вакансий "Работа в России", "Рекомендациями по заполнению формы N БР "Сведения о численности безработных граждан, зарегистрированных в органах службы занятости")
- Приказ Минздрава России от 28.01.2021 N 29н "Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры"
- Приказ МВД России от 10.12.2020 N 856 "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, форм заявления..."
- Приказ МВД России от 30.07.2020 N 536 "Об утверждении формы ходатайства иностранного гражданина (лица без гражданства) о привлечении его в качестве высококвалифицированного специалиста и порядка его заполнения..."
- Постановление Правления ПФ РФ от 27.10.2020 N 769п "О внесении изменений в постановление Правления Пенсионного фонда Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. N 730п"



- Постановление Правления ПФ РФ от 25.12.2019 N 730п (вместе с "Порядком заполнения формы "Сведения о трудовой деятельности зарегистрированного лица (СЗВ-ТД)", "Форматом сведений для формы "Сведения о трудовой деятельности (СЗВ-ТД) зарегистрированного лица" в электронном виде")
- Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 02.12.2020 N 40 "Об утверждении санитарных правил СП 2.2.3670-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда"
- Письмо Минтруда России от 14.01.2021 N 15-2/10/В-167 <О новых правилах по охране труда>
- Письмо Минтруда России от 24.12.2020 N 14-2/10/П-12663 <О дистанционной работе>
- Письмо Минтруда России от 24.12.2020 N 15-0/10/В-12603 <О перечне производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, утв. Приказом Минтруда России от 18.07.2019 N 512н>
- Письмо Роструда от 20.01.2021 N 87-ТЗ <Об инструктаже и проверке знаний требований охраны труда работников организаций>
- Письмо Роструда от 28.02.2017 N ТЗ/942-03-3
- Письмо ФНС России от 14.10.2020 N СД-4-3/16830@
- Решение Московского городского суда от 06.03.2019 по делу N 7-853/2019

## Выдержки из нормативных документов

### УДАЛЕНКА: КАК ПЕРЕВЕСТИ ДЕЙСТВУЮЩИХ РАБОТНИКОВ

#### [Статья 312.1 ТК РФ](#)

Дистанционной (удаленной) работой (далее - дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования.

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудового договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

#### [Статья 312.9 ТК РФ](#)

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Согласие работника на такой перевод не требуется.<...>

#### [Письмо Минтруда России от 24.12.2020 N 14-2/10/П-12663 <О дистанционной работе>](#)

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в [части первой](#) вышеназванной статьи, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;



список работников, временно переводимых на дистанционную работу;  
срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);  
порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;  
порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором (для государственных служащих - служебным распорядком или служебным контрактом), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);  
иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

Следует отметить, что в соответствии с [Рекомендациями](#) для перехода на удаленную работу в текущем году соответствующие приказы были приняты и работники с ними должны были быть ознакомлены.

В связи с принятием [Закона](#) N 407-ФЗ целесообразно проанализировать ранее принятые приказы, внести в них при необходимости изменения и ознакомить с ними сотрудников.

### [Статья 312.5 ТК РФ](#)

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

## УДАЛЁНКА: КАК ПРИНЯТЬ НОВОГО РАБОТНИКА

### [Статья 312.2 ТК РФ](#)

По желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся работодателем в трудовую книжку дистанционного работника при условии ее предоставления им, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

### [Статья 312.2 ТК РФ](#)

По письменному заявлению дистанционного работника работодатель не позднее трех рабочих дней со дня получения такого заявления обязан направить дистанционному работнику оформленный надлежащим образом экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе.

### [Письмо ФНС России от 14.10.2020 N СД-4-3/16830@](#)

При этом привлечение дистанционных работников само по себе не создает обособленных подразделений организаций (письма Минфина России от 29.05.2019 [N 03-15-06/38981](#), от 19.01.2018 [N 03-02-07/1/3617](#), от 01.12.2014 [N 03-04-06/61300](#)).

## УДАЛЕНКА: БОЛЬНИЧНЫЕ, РЕЖИМ РАБОТЫ, ОБОРУДОВАНИЕ

### [Статья 312.4 ТК РФ](#)

Если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается таким работником по своему усмотрению.



### [Статья 312.7 ТК РФ](#)

В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами семнадцатым, двадцатым и двадцать первым части второй статьи 212 настоящего Кодекса, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем. Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, установленные настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются, если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

## УДАЛЁНКА: УВОЛЬНЕНИЕ

### [Статья 312.8 ТК РФ](#)

Помимо иных оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренным частью девятой статьи 312.3 настоящего Кодекса).

## СТАЖ ДО 2020 Г. В СТД-ПФР

### [Федеральный закон от 01.04.1996 N 27-ФЗ \(ред. от 24.02.2021\) "Об индивидуальном \(персонифицированном\) учете в системе обязательного пенсионного страхования"](#)

#### [Статья 12](#)

2. Зарегистрированные лица вправе обращаться в органы Пенсионного фонда Российской Федерации для включения сведений о трудовой деятельности в свой индивидуальный лицевой счет за периоды работы до 1 января 2020 года, записи о которых содержатся в трудовой книжке.

3. Сведения о трудовой деятельности за периоды работы до 1 января 2020 года вносятся в раздел "Сведения о трудовой деятельности" согласно записям, содержащимся в трудовой книжке. В случае выявления несоответствия сведений о трудовой деятельности за периоды работы с 1 января 2002 года сведениям индивидуального (персонифицированного) учета, ранее учтенным на индивидуальном лицевом счете зарегистрированного лица, сведения за эти периоды работы включаются в раздел "Сведения о трудовой деятельности" с учетом результатов проверки их полноты и достоверности в порядке, предусмотренном статьей 16 настоящего Федерального закона.

### [Федеральный закон от 16.12.2019 N 439-ФЗ \(ред. от 24.02.2021\) "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде"](#)

#### [Статья 2](#)

6.1. Лица, по состоянию на 31 декабря 2019 года имеющие стаж работы по трудовому договору (служебному контракту), вправе обратиться в органы Пенсионного фонда Российской Федерации с заявлением о включении в информационные ресурсы Пенсионного фонда Российской Федерации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, сведений о трудовой деятельности за периоды работы и (или) профессиональной служебной деятельности до 1 января 2020 года, записи о которых содержатся в трудовой книжке.

[Приказ Минтруда России от 20.01.2020 N 23н \(вместе с "Порядком заполнения формы "Сведения о трудовой деятельности, предоставляемые работнику работодателем \(СТД-Р\)" и формы "Сведения о трудовой деятельности, предоставляемые из информационных ресурсов Пенсионного фонда Российской Федерации \(СТД-ПФР\)"\)](#)

3.5.1. Заполнение сведений о трудовой деятельности зарегистрированного лица за периоды до 31 декабря 2019 года.

В графе "Работодатель (наименование), регистрационный номер в ПФР" указывается наименование страхователя, представившего сведения индивидуального (персонифицированного) учета, его регистрационный номер в ПФР (при наличии).

В графе "Периоды работы" указываются периоды трудовой деятельности зарегистрированного лица до 31 декабря 2019 г. включительно, учтенные на индивидуальном лицевом счете зарегистрированного лица на основании сведений индивидуального (персонифицированного) учета, представленных страхователем.

## НОВАЯ СЗВ-ТД

[Постановление Правления ПФ РФ от 25.12.2019 N 730п \(вместе с "Порядком заполнения формы "Сведения о трудовой деятельности зарегистрированного лица \(СЗВ-ТД\)", "Форматом сведений для формы "Сведения о трудовой деятельности \(СЗВ-ТД\) зарегистрированного лица" в электронном виде"\)](#)

1. Утвердить:

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

Порядок заполнения формы "Сведения о трудовой деятельности зарегистрированного лица (СЗВ-ТД)" согласно приложению 2 к настоящему постановлению;

формат сведений для формы "Сведения о трудовой деятельности (СЗВ-ТД) зарегистрированного лица" в электронном виде согласно приложению 3 к настоящему постановлению.

[Постановление Правления ПФ РФ от 27.10.2020 N 769п "О внесении изменений в постановление Правления Пенсионного фонда Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. N 730п" \(начало действия документа - 01.07.2021\)](#)

3. Настоящее постановление вступает в силу с 1 июля 2021 года.

[Федеральный закон от 01.04.1996 N 27-ФЗ "Об индивидуальном \(персонифицированном\) учете в системе обязательного пенсионного страхования"](#)

[Статья 11](#)

2.5. Указанные в пункте 2.4 настоящей статьи сведения, если иное не предусмотрено настоящим Федеральным законом, представляются:

2) с 1 января 2021 года:

в случаях перевода на другую постоянную работу, подачи зарегистрированным лицом заявления о продолжении ведения страхователем трудовой книжки в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации либо о предоставлении страхователем ему сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации - не позднее 15-го числа месяца, следующего за месяцем, в котором имели место перевод на другую постоянную работу или подача соответствующего заявления;

в случаях приема на работу и увольнения зарегистрированного лица - не позднее рабочего дня, следующего за днем издания соответствующего приказа (распоряжения), иных решений или документов, подтверждающих оформление трудовых отношений.

[Письмо Минтруда России от 05.03.2020 N 14-0/10/В-1704 <По вопросу порядка заполнения формы СЗВ-ТД>](#)

По вопросу порядка заполнения графы 5 "Код выполняемой функции (при наличии)" формы СЗВ-ТД графа полагаем, что графа подлежит заполнению с 1 января 2021 года работодателями, принявшими решение о применении профессиональных стандартов по должностям, занимаемым соответствующими застрахованными лицами (работниками).

[Постановление Правления ПФ РФ от 25.12.2019 N 730п \(вместе с "Порядком заполнения формы "Сведения о трудовой деятельности зарегистрированного лица \(СЗВ-ТД\)", "Форматом сведений для формы "Сведения о трудовой деятельности \(СЗВ-ТД\) зарегистрированного лица" в электронном виде"\) \(в ред., действующей с 01.07.2021\)](#)

2.5.5. В графе "Код выполняемой функции" указывается кодовое обозначение занятия, соответствующее занимаемой должности (профессии), виду трудовой деятельности, осуществляемой на рабочем месте при исполнении трудовых функций (работ, обязанностей), состоящее из пяти цифровых знаков в формате "XXXX.X", где:

первые четыре знака - код наименования группы занятий в Общероссийском [классификаторе](#) занятий;

пятый знак - контрольное число.

## ОХРАНА ТРУДА: ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ МЕДОСМОТРЫ ПО-НОВОМУ

[Приказ Минтруда России N 988н, Минздрава России N 1420н от 31.12.2020 "Об утверждении перечня вредных и \(или\) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры"](#)

1. Утвердить перечень вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные [медицинские осмотры](#) при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры согласно [приложению](#).

[Приказ Минздрава России от 28.01.2021 N 29н "Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и \(или\) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры"](#)

1. Утвердить:

[Порядок](#) проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью 4 статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно приложению N 1;

[Перечень](#) медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными [факторами](#), а также работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, согласно приложению N 2.

2. Настоящий приказ вступает в силу с 1 апреля 2021 г. и действует до 1 апреля 2027 г.

[Письмо Роструда от 28.02.2017 N ТЗ/942-03-3](#)

Учитывая изложенное, полагаем, что при наличии результатов СОУТ или действующих результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, подтверждающих оптимальные или допустимые условия труда на рабочем месте по фактору, указанному в обращении, у работодателя не возникает обязанности направить работника для прохождения обязательного предварительного и периодического медицинского осмотра по приведенным основаниям.

## ОХРАНА ТРУДА:

### НОВЫЕ САНПИН И ПЕРЕЧЕНЬ ЗАПРЕТНЫХ ПРОФЕССИЙ ДЛЯ ЖЕНЩИН

[Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 02.12.2020 N 40 "Об утверждении санитарных правил СП 2.2.3670-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда"](#)

5.2. Площадь помещений для одного работника вне зависимости от вида выполняемых работ должна составлять не менее 4,5 м<sup>2</sup>.

[Письмо Минтруда России от 24.12.2020 N 15-0/10/В-12603 <О перечне производств, работ и должностей с вредными и \(или\) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, утв. Приказом Минтруда России от 18.07.2019 N 512н>](#)

Также информируем, что в силу [части 4 статьи 12](#) Трудового кодекса Российской Федерации действия требований приказа распространяются к правам и обязанностям, возникшим после введения его в действие.

Дополнительно сообщаем, что оснований для расторжения трудового договора с женщинами, занятых на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, в связи с вступлением в силу с 1 января 2021 г. [приказа](#) трудовым законодательством не предусмотрено.

## ОХРАНА ТРУДА: ВНЕПЛАНОВАЯ ПРОВЕРКА ЗНАНИЙ

### [Письмо Минтруда России от 14.01.2021 N 15-2/10/В-167 <О новых правилах по охране труда>](#)

Учитывая изложенное, а также в связи с поступающими обращениями, с целью исключения противоречий при правоприменении норм информируем о том, что вследствие вступления в силу новых правил по охране труда работодателями должна быть организована внеочередная проверка знаний по охране труда работников в объеме тех новых правил по охране труда, которые регулируют трудовую деятельность работников. При этом в силу [пункта 2.2.3](#) Порядка форма, порядок (включая сроки проведения) и продолжительность проверки знания требований охраны труда работников устанавливаются работодателем (или уполномоченным им лицом) в соответствии с нормативными правовыми актами, регулирующими безопасность конкретных видов работ.

С учетом изложенного работодатель вправе организовать проведение внеочередной проверки знания новых правил по охране труда в своей комиссии, созданной в соответствии с [Порядком](#).

### [Письмо Роструда от 20.01.2021 N 87-ТЗ <Об инструктаже и проверке знаний требований охраны труда работников организаций>](#)

За допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний требований охраны труда предусмотрена административная ответственность по [ч. 3 ст. 5.27.1](#) Кодекса Российской Федерации об административном правонарушении (далее - КоАП РФ).

При установлении в ходе проведения надзорно-контрольных мероприятий фактов неисполнения работодателем требований [ст. 76](#) ТК РФ, [п. п. 2.1.6](#) и [3.3](#) Порядка и при наличии достаточных оснований следует принимать предусмотренные законодательством меры реагирования:

- выдача работодателю предписания об устранении выявленных нарушений обязательных требований с указанием конкретных сроков их устранения;
- выдача работодателю предписания об отстранении от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знания требований охраны труда;
- принятие мер к возбуждению дела об административном правонарушении в отношении виновных лиц.

### [Статья 5.27.1 КоАП РФ](#)

3. Допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний требований охраны труда, а также обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных медицинских осмотров в начале рабочего дня (смены), обязательных психиатрических освидетельствований или при наличии медицинских противопоказаний -

влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пятнадцати тысяч до двадцати пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пятнадцати тысяч до двадцати пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от ста десяти тысяч до ста тридцати тысяч рублей.

## ПОДРОБНЫЙ ОТЧЕТ О КАДРОВЫХ МЕРОПРИЯТИЯХ ПРОДЛИЛИ ДО КОНЦА МАРТА

### [Постановление Правительства РФ от 31.12.2020 N 2401 "О внесении изменения в пункт 4 постановления Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2020 г. N 486"](#)

В [пункте 4](#) постановления Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2020 г. N 486 "Об утверждении Временных правил представления работодателями информации о ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров, а также иных сведений о занятости в информационно-аналитическую систему Общероссийская база вакансий "Работа в России" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2020, N 16, ст. 2597) слова "по 31 декабря 2020 г." заменить словами "по 31 марта 2021 г."



[Приказ Минтруда России от 30.12.2014 N 1207 "О проведении оперативного мониторинга высвобождения и неполной занятости работников, а также численности безработных граждан, зарегистрированных в органах службы занятости" \(вместе с "Перечнем информации о ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров, представляемой работодателями и индивидуальными предпринимателями в информационно-аналитическую систему Общероссийская база вакансий "Работа в России", "Рекомендациями по заполнению формы N БР "Сведения о численности безработных граждан, зарегистрированных в органах службы занятости"\)](#)

1. Утвердить перечень информации о ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров, в разрезе субъектов Российской Федерации, монопрофильных муниципальных образований, организаций, в том числе системообразующих, согласно [приложению N 1](#).

## **ПРЕДЕЛЬНАЯ ДОЛЯ ЧИСЛЕННОСТИ ИНОСТРАНЦЕВ НА 2021 Г.**

[Постановление Правительства РФ от 12.11.2020 N 1823 "Об установлении на 2021 год допустимой доли иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами, осуществляющими на территории Российской Федерации отдельные виды экономической деятельности"](#)

1. Установить на 2021 год допустимую долю иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами, осуществляющими на территории Российской Федерации следующие виды деятельности, предусмотренные Общероссийским [классификатором](#) видов экономической деятельности (ОК 029-2014 (КДЕС Ред. 2): <...>

### [Статья 327.6 ТК РФ](#)

Наряду с основаниями, предусмотренными настоящим [Кодексом](#), [основанием](#) прекращения трудового договора с работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, является:

9) приведение численности работников, являющихся иностранными гражданами и лицами без гражданства, в соответствие с установленными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, [постановлениями](#) Правительства Российской Федерации ограничениями на осуществление трудовой деятельности иностранными гражданами и лицами без гражданства;

### [Статья 18.17 КоАП РФ](#)

1. Несоблюдение работодателем или заказчиком работ (услуг) установленных в соответствии с федеральным законом в отношении иностранных граждан и лиц без гражданства ограничений на осуществление отдельных видов деятельности -

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

2. Несоблюдение иностранным гражданином или лицом без гражданства установленных в соответствии с федеральным законом в отношении иностранных граждан и лиц без гражданства ограничений на осуществление отдельных видов деятельности -

влечет наложение административного штрафа в размере от двух тысяч до пяти тысяч рублей с административным выдворением за пределы Российской Федерации или без такового.

### [Решение Московского городского суда от 06.03.2019 по делу N 7-853/2019](#)

Административное наказание в виде административного штрафа назначено ИП Т. в соответствии с требованиями [ст. ст. 3.1, 3.5](#) и [4.1](#) КоАП РФ в пределах санкции [ч. 1 ст. 18.17](#) КоАП РФ.

Оснований для снижения размера административного штрафа, наложенного на ИП Т., и назначения ей наказания ниже низшего предела в соответствии с положениями [ч.ч. 3.2, 3.3 ст. 4.1](#) КоАП РФ, не имеется. Избранная в отношении ИП Т. мера административного наказания является справедливой и соразмерной содеянному, она соответствует характеру совершенного ИП Т. административного



правонарушения, степени вины привлекаемого к административной ответственности лица, его имущественному и финансовому положению.

Довод жалобы о наличии оснований для изменения постановления путем замены наказания в виде административного штрафа на административное приостановление деятельности, не может служить основанием для удовлетворения жалобы, так как административное приостановление деятельности является более суровым наказанием, и его применение ухудшило бы положение привлеченного к административной ответственности лица, что при рассмотрении дела по жалобе недопустимо.

## ИНОСТРАНЦЫ: НОВЫЕ ФОРМЫ УВЕДОМЛЕНИЙ

[Приказ МВД России от 30.07.2020 N 536 "Об утверждении формы ходатайства иностранного гражданина \(лица без гражданства\) о привлечении его в качестве высококвалифицированного специалиста и порядка его заполнения..."](#)

Приложение N 4  
к приказу МВД России  
от 30.07.2020 N 536

### ПОРЯДОК ПРЕДСТАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ, ОКАЗЫВАЮЩЕЙ УСЛУГИ ПО ТРУДОУСТРОЙСТВУ ИНОСТРАННЫХ ГРАЖДАН (ЛИЦ БЕЗ ГРАЖДАНСТВА) НА ТЕРРИТОРИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, УВЕДОМЛЕНИЯ О ТРУДОУСТРОЙСТВЕ ИНОСТРАННОГО ГРАЖДАНИНА (ЛИЦА БЕЗ ГРАЖДАНСТВА) НА ТЕРРИТОРИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

2. Организация в течение 3 рабочих дней с даты трудоустройства иностранного гражданина (лица без гражданства) обязана уведомить об этом территориальный орган на региональном уровне в соответствующем субъекте Российской Федерации.

#### [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.

Примечания:

2. В случае незаконного привлечения к трудовой деятельности в Российской Федерации двух и более иностранных граждан и (или) лиц без гражданства административная ответственность, установленная настоящей статьей, наступает за нарушение правил привлечения к трудовой деятельности в Российской Федерации иностранных граждан и лиц без гражданства (в том числе иностранных работников) в отношении каждого иностранного гражданина или лица без гражданства в отдельности.

#### [Постановление Верховного Суда РФ от 20.12.2019 N 44-АД19-48](#)

Из материалов дела об административном правонарушении усматривается, что 04 мая 2018 года КГБУ ДПО "УМЦ по ГО и ЧС Пермского края" направило в адрес отдела по вопросам миграции ОП N 1 (дислокация Дзержинский район) УМВД России по г. Перми уведомление о заключении 03 мая 2018 года гражданско-правового договора с гражданином Республики Кыргызстан Акматовым К.К.



Однако, направленное Учреждением уведомление о заключении трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ с иностранным гражданином или лицом без гражданства не соответствует установленной форме уведомления территориального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление функций по контролю и надзору в сфере миграции, о заключении трудового договора с иностранным гражданином.

#### [Постановление Верховного Суда РФ от 20.12.2019 N 44-АД19-50](#)

Таким образом, деяние КГБУ ДПО "УМЦ по ГО и ЧС Пермского края", 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.

#### [Федеральный закон от 25.07.2002 N 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации"](#)

##### [Статья 13](#)

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.

#### [Приказ МВД России от 10.12.2020 N 856 "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, форм заявления..."](#)

1. Утвердить:

1.1. Административный [регламент](#) Министерства внутренних дел Российской Федерации по предоставлению государственной услуги по осуществлению миграционного учета иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации (приложение N 1).

1.2. [Форму](#) заявления иностранного гражданина или лица без гражданства о регистрации по месту жительства (приложение N 2).

1.3. [Форму](#) заявления о снятии иностранного гражданина или лица без гражданства с регистрации по месту жительства (приложение N 3).

1.4. [Форму](#) уведомления о прибытии иностранного гражданина или лица без гражданства в место пребывания (приложение N 4). <...>

#### [Статья 18.15 КоАП РФ](#)

1. [Привлечение](#) к трудовой деятельности в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства при отсутствии у этих иностранного гражданина или лица без гражданства разрешения на работу либо патента, если такие разрешение либо патент требуются в соответствии с федеральным законом, либо привлечение к трудовой деятельности в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства по профессии (специальности, должности, виду



трудовой деятельности), не указанной в разрешении на работу или патенте, если разрешение на работу или патент содержит сведения о профессии (специальности, должности, виде трудовой деятельности), либо привлечение иностранного гражданина или лица без гражданства к трудовой деятельности вне пределов субъекта Российской Федерации, на территории которого данному иностранному гражданину или лицу без гражданства выданы разрешение на работу, патент или разрешено временное проживание, -

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



## Полезная информация в КонсультантПлюс



Найти краткую информацию по порядку ПРИЕМА НА РАБОТУ ИНОСТРАНЦЕВ поможет [Типовая ситуация: Как принять на работу иностранца \(Издательство "Главная книга", 2021\)](#)

Как найти

- перейти в Быстрый поиск и набрать – **ПРИЕМ НА РАБОТУ ИНОСТРАНЦА**
- перейти в [Типовую ситуацию: Как принять на работу иностранца \(Издательство "Главная книга", 2021\)](#) (шестой документ в списке)
- в Типовой ситуации Вы найдете краткий порядок приема на работу иностранцев вместе с образцами необходимых уведомлений

## Таблицы

Т а б л и ц а 1

### Допустимая доля иностранцев на 2021 г. по видам деятельности

Данные по ОКВЭД2		Допустимая доля иностранцев на 2021 г., %
Вид деятельности	Код	
Строительство	41 - 43	80* 50 – для Дагестана
Деятельность прочего сухопутного пассажирского транспорта	49.3	24
Деятельность автомобильного грузового транспорта	49.41	
Выращивание овощей	01.13.1	50
Лесоводство и лесозаготовки	02	
Обработка древесины и производство изделий из дерева и пробки, кроме мебели, производство изделий из соломки и материалов для плетения	16	
Торговля оптовая древесным сырьем и необработанными лесоматериалами, а также пиломатериалами	46.73.1 46.73.2	
Деятельность в области спорта прочая	93.19	25
Торговля розничная алкогольными напитками, включая пиво в специализированных магазинах	47.25.1	15
Торговля розничная табачными изделиями в специализированных магазинах	47.26	
Торговля розничная лекарственными средствами в специализированных магазинах (аптеках)	47.73	0
Торговля розничная в нестационарных торговых объектах и на рынках	47.8	
Торговля розничная прочая вне магазинов, палаток, рынков	47.99	
Управление недвижимым имуществом за вознаграждение или на договорной основе	68.32	70
Деятельность по обслуживанию зданий и территорий	81	

\* В Москве, Бурятии и Амурской области в 2021 г. ограничение не действует. Правило перенесено с прошлого года.



## Выводы

1. Для добровольного перевода на удаленку нужно допсоглашение к трудовому договору. А для принудительного, при угрозе ЧС или по решению властей, достаточно просто издать локальный нормативный акт, например, положение о временном переводе на дистанционную работу. Согласие работников получать не нужно.
2. Если вы электронно заключаете трудовой договор, то организации нужна усиленная квалифицированная электронная подпись (УКЭП), а работнику – она же или неквалифицированная ЭП. Иные документы, необходимые для приема на работу (например, паспорт, диплом) представляются в виде сканов. И в этом случае на принятого работника надо подать СЗВ-ТД.
3. Отдельно не забудьте прописать правила предоставления отпусков, условия и порядок вызова в офис временных дистанционщиков и режим работы. Если не прописать последнее, то будет считаться, что работник устанавливает режим работы себе сам.
4. Аналогом прогула будет молчание работника более двух дней подряд без уважительной причины. В ЛНА можно прописать более длительный срок, в течение которого сотрудник не выходит на связь. Но, в любом случае, для увольнения по этому основанию следует убедиться в том, что причина молчания – неуважительная.
5. Еще одно специальное условие увольнения – по независящим от сторон причинам, когда работник переезжает в другую местность, где не может исполнять свои трудовые обязанности.
6. 07.03.2021 вступили в силу поправки, согласно которым любой работник вправе обратиться в ПФР с заявлением и трудовой книжкой для переноса в СТД-ПФР всех записей до 2020 г.
7. С 01.07.2021 в форму СЗВ-ТД добавят строки для указания сведений о правопреемстве. Если компания реорганизована, в этих строках надо будет указать прежние номер в ПФР, наименование, ИНН и КПП.
8. В табличную часть обновленной СЗВ-ТД добавят графу о работе в районах Крайнего Севера. И, соответственно, для этого утвердили коды местности, где трудится работник. Их всего два: РКС - работа в районах Крайнего Севера и МКС - работа в местностях, приравненных к Крайнему Северу.
9. С 01.07.2021 в СЗВ-ТД нужно будет указывать пятизначный код по ОКЗ - Общероссийскому классификатору занятий в формате XXXX.X. Например, у бухгалтера это 2411.6, а у водителя грузовика – 8332.9.
10. С 01.04.2021 вступает в силу новый перечень вредных факторов и работ, при которых проводятся обязательные медосмотры, а также порядок их проведения.
11. С 2021 г. действуют новые Санитарные правила труда, которые заменили множество других профильных норм и правил.
12. Сфера охраны труда с нового года пополнилась множеством документов. С 01.01.2021 вступили в силу новые правила по охране труда в разных отраслях. Поэтому, если у вас изменились правила охраны труда, нужно издать приказ, в котором установить сроки, в течение которых работники должны пройти инструктаж по охране труда и аттестацию по ним.
13. Ежегодно для отдельных видов деятельности Правительство устанавливает максимальную долю численности иностранцев в общем количестве работников. Введены нескольких новых



видов деятельности. В частности, доли теперь есть для лесоводства и лесозаготовок, торговли древесным сырьем, обработки древесины и производства из нее изделий, а также управления и обслуживания недвижимости.

14. Если иностранных работников в организации было больше, чем разрешено на 2021 г., до 1 января всех «лишних» надо было уволить по п. 9 ч. 1 ст. 327.6 ТК. Иначе работодателя могут оштрафовать на 800 000 - 1 000 000 руб. Саких «лишних» мигрантов оштрафуют на 2000 - 5000 рублей и, возможно, вышлют из страны.
15. В июле 2020 г. утвердили новые формы по приему и увольнению иностранцев, которые начали действовать с 01.01.2021. Уведомления о приеме или увольнении всех иностранцев, кроме граждан Беларуси, надо подать не позднее 3 рабочих дней.
16. Если отправить бумагу другой формы, это закончится штрафом в 400 000 – 800 000 руб. А в Москве и области, Санкт-Петербурге и Ленобласти – до 1 000 000 руб. Причем, за каждого иностранца.
17. В новой форме Уведомления о прибытии иностранца теперь надо выбирать место пребывания иностранца: жилое помещение, иное помещение, организация. Кроме того, надо будет указать фактическое место нахождения иностранца.
18. Иностранец с РВП может работать только на территории определенного субъекта РФ. Если вы проигнорируете это правило и примите на работу иностранца с разрешением на временное проживание в другом субъекте, организацию могут оштрафовать.



ООО «ЮРКОМП»  
[www.jurkomp.ru](http://www.jurkomp.ru)

Приемная – 500-717

«Линия консультаций» ([zakaz@jurkomp](mailto:zakaz@jurkomp)) – 501-001, 8-800-333-8607 (бесплатный)

«Главная книга» ([kniga@jurkomp.ru](mailto:kniga@jurkomp.ru)) - 50-07-14

Линия консалтинга - [consalting@jurkomp.ru](mailto:consalting@jurkomp.ru)