

ФСС разъяснил, как с середины июня оформляют больничные работникам в возрасте 65 лет и старше

11 июня закончился очередной период, когда по всей стране работникам в возрасте 65 лет и старше оформляли электронные больничные по временным правилам, которые утвердило правительство. С 15 июня листки нетрудоспособности выдают таким сотрудникам, если в регионе ввели или продлили ограничительные меры и люди старшего возраста обязаны соблюдать самоизоляцию. ФСС рассказал, как теперь должен поступать работодатель.

Во-первых, организации и ИП должны следить за решениями высших должностных лиц субъектов РФ об ограничительных мерах. Информацию можно будет узнавать на сайте фонда.

Во-вторых, начиная с 15 июня страхователь должен направить в региональное отделение ФСС по месту своей регистрации реестр сведений, необходимых для назначения и выплаты пособия. Само пособие, как и раньше, будет выплачивать фонд.

По своей сути правила заполнения реестра остаются такими же, как были при общефедеральных периодах. Отдельно ФСС обратил внимание на то, что в реестр не нужно включать сведения об освобождении от работы по больничному, длительность которого превышает 14 дней. При этом период нетрудоспособности в связи с ограничительными мерами в принципе не может быть больше двух недель. Полагаем, если обязательная самоизоляция в регионе продлится дольше, то нужно будет опять направлять реестр и оформлять новые больничные.

Фонд также привел особенности заполнения реестра. Среди них следующие:

- сведения приводят по работникам, которые на дату начала периода ограничительных мер достигли возраста 65 полных лет;
- дата выдачи больничного, т.е. дата начала нетрудоспособности указывается как дата начала действия ограничительных мер в регионе или более поздняя дата;
- дата окончания периода освобождения от работы, т.е. периода нетрудоспособности - дата окончания действия ограничительных мер или более ранняя;
- дата, следующая в календаре за датой окончания периода нетрудоспособности, отражается как день, с которого работник должен приступить к работе.

Основание: [Информация ФСС РФ](#)

Правительство продлило срок уведомления работников об электронных трудовых книжках

У работодателей теперь больше времени, чтобы сообщить сотрудникам о переходе на электронные трудовые книжки. Последний день для уведомления перенесли с 30 июня на 31 октября.

Разрешено использовать не только письменную форму. Работодатели должны закрепить удобный способ уведомления в локальных нормативных актах с учетом мнения профсоюза (если он есть).

Изменения вступили в силу с 23 июня.

Основание: [Постановление Правительства РФ от 19.06.2020 N 887](#)

С 27 июня иностранцы для работы обязаны будут сдавать тест на коронавирус

Минздрав включил коронавирус в перечень опасных заболеваний, на которые проверяют иностранцев. Если тест на COVID-19 будет положительным, иностранцу могут отказать в получении следующих документов либо аннулировать их:

- разрешение на временное проживание;
- вид на жительство;
- патент;
- разрешение на работу.

Какие меры следует предпринять работодателю в связи с коронавирусом, читайте в нашем обзоре.

Основание: [Приказ Минздрава России от 15.06.2020 N 581н](#)

Работник больше года не обжаловал увольнение - ВС РФ восстановил срок подачи иска

Сотруднику по телефону сообщили об увольнении, после чего он обратился в прокуратуру. В ответ прокурор принес протест на действия работодателя. Спустя почти 2 года после увольнения работник затребовал у организации копию приказа и трудовую книжку. Затем он обратился в суд.

Первая инстанция указала на пропуск срока исковой давности. Апелляция с ней согласилась и отметила, что срок следует исчислять с момента ответа прокурора на обращение работника.

Верховный суд отменил акты нижестоящих судов. Он напомнил, что срок для обращения в суд начинается течь с момента вручения работнику приказа об увольнении или трудовой книжки. Эти документы сотрудник сумел получить только перед тем, как подать иск.

ВС РФ также указал, что обращение в прокуратуру - это уважительная причина пропуска срока подачи иска. Сотрудник правомерно ожидал, что нарушения будут устранены.

Дело направлено на новое рассмотрение.

Основание: [Определение ВС РФ от 18.05.2020 N 18-КГ20-14](#)

Минтруд разъяснил, как оплатить 24 июня и нужно ли продлевать из-за него отпуск

Ведомство напомнило, что 24 июня объявлено нерабочим днем с сохранением за персоналом заработной платы.

Сотрудники должны получить такую оплату, как если бы отработали этот день полностью: выполнили норму рабочего времени при повременной оплате или норму труда при сдельной.

Производственный календарь при этом не меняется. 24 июня включено в норму рабочего времени. Отпуск на этот день продлевать не нужно.

В некоторых организациях сотрудники 24 июня будут работать. Такое возможно, например, на предприятиях с непрерывным производством, в учреждениях ЖКХ. Работникам нужно оплатить этот день в обычном, а не повышенном размере.

Напомним, еще один нерабочий день ждет нас 1 июля. Разъяснения Роструда по нему читайте в [нашей новости](#).

Основание: [Письмо](#) Минтруда России от 17.06.2020 N 14-1/В-733

Утверждена форма заявки на участие в эксперименте с электронными кадровыми документами

Опубликован порядок проведения эксперимента, который позволит работодателям не использовать документы на бумаге. Он вступит в силу 28 июня. В электронном формате организации смогут оформлять, например, трудовые договоры, приказы о приеме на работу и увольнении, график отпусков.

Чтобы принять участие в эксперименте, нужно направить заявление по форме до 1 декабря. В нем работодателю нужно указать:

- ИНН организации;
- основной вид деятельности;
- численность штата;
- предварительное количество сотрудников - участников эксперимента;
- наличие профсоюза (профсоюзов);
- место проведения эксперимента.

Список организаций-участников утвердит Минтруд.

Эксперимент продлится до 31 марта 2021 года включительно.

Основание: [Приказ](#) Минтруда России от 14.05.2020 N 240н

Правительство продлило ряд сроков по охране труда и спецоценке в 2020 году

Предоставлено больше времени на то, чтобы организовать учебу:

- по охране труда в обучающих организациях и у работодателя;
- по оказанию первой помощи пострадавшим (для тех, кто имеет рабочую профессию).

Обучить сотрудника можно в течение 3 месяцев с момента назначения на должность или перевода. Пример для сравнения: по общему правилу руководители и специалисты проходят специальное обучение по охране труда в течение месяца после поступления на работу.

Если срок обучения или проверки знаний по охране труда истекает в период с апреля по сентябрь, он продлевается до 1 октября. То же касается сроков действия результатов спецоценки условий труда.

Основание: [Постановление](#) Правительства РФ от 11.06.2020 N 849

Иностранцам и работодателям продлили некоторые послабления и ввели новые

С 16 июня организации могут подать заявление о выдаче или продлении разрешения на работу "визовому" иностранцу. Цель приезда сотрудника в страну учитываться не будет. Такое разрешение выдают на любой срок до 15 сентября включительно. Главное - чтобы работодатель имел разрешение на привлечение иностранных работников и соблюдал меры по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия.

"Безвизовые" иностранцы до 15 сентября включительно могут получать патенты без учета требований к сроку подачи документов, к заявленной цели визита и выезду из России.

Иностранным работникам не придется продлевать некоторые документы с истекшим (или истекающим) с 15 марта по 15 сентября включительно сроком действия. К ним относятся в том числе:

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

Также приостановлены истекающие до 15 сентября включительно сроки временного пребывания, временного или постоянного проживания в РФ иностранных работников. То же касается сроков, на которые иностранцы и лица без гражданства поставлены на учет по месту пребывания или зарегистрированы по месту жительства.

Отметим, ранее срок действия этих документов был приостановлен до 15 июня включительно.

Основание: [Указ](#) Президента РФ от 15.06.2020 N 392

Роструд уточнил, как быть с работой и отпуском 1 июля

Президент объявил 1 июля днем голосования по поправкам к Конституции. Он будет нерабочим.

Роструд разъяснил: если этот день совпал с отпуском, то отдых продлевать не нужно.

Если 1 июля сотрудник работает, его труд необходимо оплатить как в праздник - в двойном размере. По его желанию такую оплату можно заменить на дополнительный выходной.

Основание: [Информация Роструда от 15.06.2020](#)

Роструд напомнил, какой штраф ждет за нарушение порядка индексации по коллективному договору

Если не провести индексацию, предусмотренную коллективным договором, может наступить ответственность по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ. Организации грозит предупреждение или штраф от 30 тыс. до 50 тыс. руб.

Наказание за невыполнение обязательств по коллективному договору в этом случае не применяется. Причина в следующем: если работодатель не проводит индексацию, он прежде всего нарушает нормы ТК РФ о выплате зарплаты.

Схожего мнения придерживается Минтруд.

Основание: [Письмо Роструда от 19.05.2020 N ПГ/24772-6-1](#)

ВС РФ: когда сотрудник может вернуть сумму ущерба, которую добровольно выплатил работодателю

Завскладом не поставил помещение на сигнализацию, и продукцию похитили. К краже он был непричастен, но частично возместил ущерб организации. Затем через суд попытался взыскать неосновательное обогащение.

Первая и вторая инстанции встали на сторону работодателя. Сотрудник был материально ответственным, обязанности выполнял ненадлежащим образом. Возмещать ущерб его не принуждали. Деньги возврату не подлежат.

Верховный суд с таким выводом не согласился. Если работник готов возместить ущерб, то между сторонами должно быть заключено соглашение. Суды не выяснили, было ли оно достигнуто. Дело направлено на новое рассмотрение.

Основание: [Определение ВС РФ от 27.04.2020 N 19-КГ20-2](#)

Уведомлять МВД о прибытии и убытии иностранцев можно будет в электронной форме

С 7 сентября о прибытии иностранных работников в место пребывания и убытии из него разрешат сообщать в электронном виде. Как направлять уведомление, установит МВД.

В ответ на сообщение о прибытии иностранца организация - принимающая сторона получит отрывную часть, заверенную усиленной квалифицированной электронной подписью. Ее распечатку нужно передать работнику.

Пока что предупредить о прибытии и убытии иностранца можно только лично в подразделении МВД по вопросам миграции, через МФЦ или почтой.

Основание: Федеральный [закон](#) от 08.06.2020 N 182-ФЗ

С 19 июня принимать на работу можно будет без бумажного диплома при повышенной готовности и ЧС

Копии документов об образовании, выданные в электронном виде, разрешили использовать наравне с бумажными оригиналами. Работодатели смогут принимать их при следующих обстоятельствах:

- возникновение отдельных ЧС или их угроза;
- введение режима повышенной готовности или ЧС на территории всей страны либо ее части.

Достаточно будет фото либо скана документа, на котором можно распознать реквизиты.

Основание: Федеральный [закон](#) от 08.06.2020 N 164-ФЗ

ВС РФ восстановил срок подачи иска, хотя работник мог обратиться в суд в перерыве между лечением

Уволенный сотрудник обратился в суд с претензией к организации. Так как месяц для подачи иска был пропущен, работник просил срок восстановить. Он указал, что сначала обращался в ГИТ и прокуратуру, а потом находился на амбулаторном лечении, кроме того, тяжело болел.

Первая и вторая инстанции пришли к выводу, что сотрудник мог обратиться в суд вовремя. Между визитами к врачу у работника было больше месяца, чтобы подать иск, но он этим временем не воспользовался.

Верховный суд с таким выводом не согласился. Сами по себе обстоятельства, на которые указал сотрудник, говорят об уважительности причин пропуска срока обращения в суд.

Дело направлено на рассмотрение по существу.

Основание: [Определение](#) ВС РФ от 30.03.2020 N 24-КГ20-1ф

Суд не взыскал затраты на учебу с работника, который подтвердил болезнь уже после увольнения

Организация через суд попыталась взыскать расходы на обучение с сотрудника, который не отработал положенный срок по ученическому договору. Он объяснил свой уход объективной причиной: у него была болезнь, не позволяющая дальше трудиться.

Первая инстанция взыскала расходы с сотрудника. Он ушел по своей инициативе и не представил заключение медкомиссии при увольнении. Справка с диагнозом получена после расторжения трудового договора.

Апелляция с такой позицией не согласилась. Сотрудник болел уже на момент увольнения и не мог продолжать трудиться, поэтому возмещать расходы на обучение не должен.

Отметим, суды и ранее не взыскивали расходы на обучение с работников, которые уволились из-за состояния здоровья.

Основание: Апелляционное определение Московского городского суда от 20.02.2020 по делу N 33-7860/2020