**Июль 2024**

**ТОП-5 простых ответов на сложные вопросы**

**для специалиста отдела кадров**

**Мы поможем выбрать единственно правильное решение,**

**когда в спор вступают законодательные нормы**

|  |
| --- |
| **Сегодня в выпуске :*** **Нужно ли работодателю уведомлять МВД о переоформлении патента на работу иностранца**
* **Замещение работника с допуском к гостайне на время отпуска**
* **Нужно ли уведомлять СФР об очередном отпуске во время работы в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет**
* **Должен ли работодатель компенсировать платную операцию работнику вследствие производственной травмы**
* **Особенности увольнения пропавшего работника на испытательном сроке**
 |

**Вопрос №1:**

Нужно ли работодателю уведомлять МВД о переоформлении патента на работу иностранца?

**Ответ:**

Нет, не нужно. Законодательством предусмотрено уведомление МВД о заключении, расторжении трудового договора с иностранцем и при внесении изменений в патент на работу.

Работодатели и заказчики работ (услуг), привлекающие к трудовой деятельности иностранных граждан, обязаны уведомлять уполномоченный орган в сфере внутренних дел, на территории которого трудятся иностранцы**, о заключении и прекращении (расторжении**) с ними трудовых договоров или гражданско-правовых договоров о выполнении работ (оказании услуг) не позднее трех рабочих дней с даты заключения или прекращения (расторжения) соответствующего договора (абз. 1 п. 8 ст. 13 Закона N 115-ФЗ).

Законом N 115-ФЗ предусмотрено внесение изменений в следующие сведения, содержащиеся в патенте ([п. 15 ст. 13.3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=465797&dst=100509) данного Закона):

1) фамилия, имя, отчество (последнее - при наличии) иностранного гражданина или реквизиты документа, удостоверяющего его личность.

2) данные о профессии (специальности, должности, виде трудовой деятельности).

Заявление и документы, связанные с **внесением изменений в патент**, можно подать в территориальный орган МВД России также через Единый портал госуслуг (в электронном виде) ([п. 30 ст. 13.3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=465797&dst=1445) Закона N 115-ФЗ).

**Поисковые запросы в КонсультантПлюс:**

* ***переоформление патента***

**Рекомендуемые материалы в КонсультантПлюс:**

* [*п. 8 ст. 13, Федеральный закон от 25.07.2002 N 115-ФЗ (ред. от 25.12.2023) "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=465797&dst=989)
* [*Готовое решение: Что нужно знать при приеме на работу "безвизового" иностранца на основании патента (КонсультантПлюс, 2024) {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=60670&dst=100045)

**Вопрос №2:**

Можно ли замещающим на время отпуска начальника, имеющего допуск к гостайне, назначить работника, у которого нет допуска к гостайне, если при этом для исполнения обязанностей начальника замещающему работнику не потребуется контактировать с документами, содержащими гостайну?

**Ответ:**

Нет, нельзя.

Если по характеру выполняемых обязанностей предусматривается доступ к сведениям, составляющим гостайну, лицо может быть назначено на должность (на него могут быть возложены обязанности, предусматривающие доступ к таким сведениям) только после оформления (переоформления) допуска к гостайне по соответствующей форме ([п. п. 4](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=469293&dst=100038), [5](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=469293&dst=100039) Правил).

**Поисковые запросы в КонсультантПлюс:**

* ***допуск к государственной тайне***

**Рекомендуемые материалы в КонсультантПлюс:**

* [*Ситуация: Как осуществляется допуск к государственной тайне? ("Электронный журнал "Азбука права", 2024) {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=247289&dst=100059)
* [п.](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=469293&dst=100038)  [5](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=469293&dst=100039) [*Постановление Правительства РФ от 07.02.2024 N 132 "Об утверждении Правил допуска должностных лиц и граждан Российской Федерации к государственной тайне" {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=469293&dst=100038)

**Вопрос №3:**

Сотрудник находился в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет, затем вышел из ОУР на полный рабочий день с сохранением пособия от СФР.В данный момент сотрудник хочет пойти в очередной отпуск.

Нужно ли уведомлять СФР об очередном отпуске, будет ли прерываться выплата пособия по уходу за ребенком на время очередного отпуска?

**Ответ:**

При досрочном выходе родителя из «детского» отпуска на работу на полный день **работодатель не должен направлять в СФР уведомление о прекращении права застрахованного лица на получение ежемесячного пособия**. **Оно автоматически будет начисляться до достижения ребенком возраста 1,5 лет.**

Работник, который прервал отпуск по уходу за ребенком и вышел на работу, имеет право на общих основаниях на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в соответствии с очередностью, установленной у данного работодателя ([ст. ст. 114](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=474024&dst=100800), [122](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=474024&dst=100831), [123](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=474024&dst=100840) ТК РФ).

В связи с изложенным, поскольку выход в ежегодный оплачиваемый отпуск не является обстоятельством, влекущим прекращение права застрахованного лица на получение ежемесячного пособия по уходу за ребенком, **обязанность направить уведомление в территориальный орган СФР у работодателя отсутствует.**

**Поисковые запросы в КонсультантПлюс:**

* ***выход на работу во время отпуска по уходу за ребенком до 1,5 лет***

**Рекомендуемые материалы в КонсультантПлюс:**

* [*Готовое решение: Как оформить досрочный выход из отпуска по уходу за ребенком на полный рабочий день (КонсультантПлюс, 2024) {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=44688&dst=100054)
* [*Статья: Выход на работу из "детского" отпуска больше не лишит пособия по уходу (комментарий к Законам от 19.12.2023 N 620-ФЗ, от 19.12.2023 N 614-ФЗ) (Калинченко Е.О.) ("Главная книга", 2024, N 2) {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=329157&dst=100029)
* [*Вопрос: Работница в январе 2024 г. вышла из отпуска по уходу за ребенком и продолжает получать ежемесячное пособие по уходу за ребенком от СФР. Должна ли организация направить уведомление о прекращении выплаты пособия в случае ее выхода в очередной отпуск? (Консультация эксперта, 2024) {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=223136&dst=100003)

**Вопрос №4:**

На производстве произошел несчастный случай. В соответствии с актом установлено что, лиц допустивших нарушение законодательных и иных нормативных актов, явившихся причинами несчастного случая, нет

Пострадавший работник сделал платную операцию и просит у работодателя возместить стоимость операции и компенсировать утраченный заработок.

Должен ли работодатель это делать?

**Ответ:**

Трудовым законодательством не установлено нормативно-правовых актов, обязывающих работодателя компенсировать платное медицинское обслуживание работника.

Выплаты, предусмотренные для работников, пострадавших при несчастном случае на производстве, производит [СФР](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421786&dst=100017) ([ст. 3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=477396&dst=881), [п. п. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=477396&dst=808), [7 ст. 15](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=477396&dst=809) Закона N 125-ФЗ).

Работодатель дополнительно должен представить в СФР документы, подтверждающие наступление страхового случая (например, акт о несчастном случае на производстве) ([п. п. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=477396&dst=808), [4 ст. 15](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=477396&dst=723) Закона N 125-ФЗ; [п. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=435118&dst=100013) Приложения, утв. Приказом Минздрава России от 23.11.2021 N 1089н; [п. п. 5](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=466153&dst=100017) - [7](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=466153&dst=100020), [24](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=466153&dst=100087) Правил, утв. Постановлением Правительства РФ от 23.11.2021 N 2010).

У работника, пострадавшего в результате несчастного случая на производстве, может возникнуть право:

* на пособие по временной нетрудоспособности;
* единовременную страховую выплату;
* ежемесячные страховые выплаты;
* оплату дополнительных расходов, связанных с медицинской, социальной и профессиональной реабилитацией.

Кроме того, работник может через суд либо во внесудебном порядке взыскать ущерб, причиненный несчастным случаем на производстве или профзаболеванием (расходы на лечение,

компенсацию морального вреда).

**Поисковые запросы в КонсультантПлюс:**

* ***несчастный случай на производстве компенсация***

**Рекомендуемые материалы в КонсультантПлюс:**

* [*Готовое решение: Какие выплаты предусмотрены для работников, пострадавших при несчастном случае на производстве (КонсультантПлюс, 2024) {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=297608&dst=100001)
* [*Ситуация: Как работнику взыскать компенсацию морального вреда при несчастном случае на производстве? ("Электронный журнал "Азбука права", 2024) {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=32946&dst=100059)
* [*Готовое решение: Что нужно делать работодателю для выплаты пособий, в том числе напрямую из СФР (КонсультантПлюс, 2024) {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=294739&dst=100022)
* [*Ситуация: Как возмещается утраченный заработок при несчастном случае на производстве? ("Электронный журнал "Азбука права", 2024) {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=258454&dst=100007)
* [*ст. 237 ТК РФ {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=474024&dst=101536)
* [*п. 3 ст. 8, Федеральный закон от 24.07.1998 N 125-ФЗ (ред. от 29.05.2024) "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=477396&dst=100092)

**Вопрос №5:**

Трудоустроили специалиста с испытательным сроком один месяц, в итоге человек не появляется на работе неделю и не выходит на связь. Подскажите, как правильно уволить такого сотрудника по статье без возможных судебных тяжб?

**Ответ:**

Особенности увольнения пропавшего работника на испытательном сроке законодательством не установлены.

Работника, который длительное время (в данном случае – в течение недели) отсутствует на рабочем месте, **уволить за прогул** можно только после того, как установите, что работник отсутствовал по неуважительной причине ([Письмо](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=202253&dst=100011) Минтруда от 12.02.2021 N 14-2/ООГ-1238).

**Если работник отсутствует на рабочем месте длительное время, действующий испытательный срок не может являться самостоятельной причиной досрочного расторжения трудового договора.**

До окончания или по результатам испытательного срока работника можно уволить по специальному основанию - в связи с неудовлетворительным прохождением испытания. Уведомление об этом вручите работнику под роспись не позднее чем за 3 дня до увольнения ([ст. 71](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=474024&dst=439) ТК РФ).

Если у вас есть причины для увольнения пропавшего работника в связи с [неудовлетворительным результатом испытания](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=GRKU&n=4) (по [ч. 1 ст. 71](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=474024&dst=439) ТК РФ), не советуем его увольнять по этой [статье](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=474024&dst=439), пока работник не найдется. **Переживать, что срок испытания истечет, пока работник не ходит на работу, не стоит, так как в него не засчитывается период фактического отсутствия работника на работе**. Поэтому если он выйдет на работу, то течение срока испытания продолжится. Увольнение же отсутствующего работника может повлечь [риски](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=GRKU&n=4&dst=100064).

**Если работник не вышел на работу в первый же рабочий день, трудовой договор подлежит аннулированию**. Работнику об этом можно не сообщать.

Составьте [акт о невыходе на работу](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=286805&dst=100046) и издайте приказ об аннулировании договора. Этим же приказом отмените [приказ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=200009&dst=100014) о приеме на работу ([ст. 61](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=474024&dst=404) ТК РФ, [Письмо](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=56666&dst=100011) Роструда от 19.12.2007 N 5203-6-0).

**Поисковые запросы в КонсультантПлюс:**

* ***увольнение за длительный прогул на испытательном сроке***

**Рекомендуемые материалы в КонсультантПлюс:**

* [*Типовая ситуация: Как уволить за прогул (Издательство "Главная книга", 2024) {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=286805&dst=100044)
* [*Типовая ситуация: Испытательный срок: основные правила (Издательство "Главная книга", 2024) {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=275508&dst=100016)
* [*Готовое решение: Как уволить пропавшего (безвестно отсутствующего) работника (КонсультантПлюс, 2024) {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=GRKU&n=89&dst=25)
* [*Типовая ситуация: Как аннулировать трудовой договор (Издательство "Главная книга", 2024) {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=301243&dst=100002)
* [*Вопрос: Вправе ли работодатель уволить работника, находящегося в длительном прогуле, в связи с неудовлетворительными результатами испытания (при наличии оснований для подобного увольнения либо при их отсутствии), если работник не выходит на связь и нет возможности получить информацию о его местонахождении? (Консультация эксперта, Роструд, 2022) {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=214319&dst=100002)

**Законодательство многообразно, актуальное решение должно быть одно**

**Благодарим Вас за выбор ООО «РИЦ» в качестве помощника в решении профессиональных вопросов**