

поскольку в этом случае будет нарушено право работника на использование времени отдыха по своему усмотрению (<https://onlineinspector.ru/questions/view/13227>).

Позиция работодателей. Работник должен переодеваться в спецодежду перед началом и после окончания работы.

Судебная практика

Работник оспорил приказ, согласно которому он должен к началу рабочей смены находиться на рабочем месте полностью подготовленными к работе, в том числе надеть спецодежду. По мнению работника, приказ обязывает проводить подготовительно-заключительные мероприятия к работе в личное время, поэтому время переодевания должно оплачиваться как сверхурочная работа. Суд в иске отказал. В ПВТР компании и трудовом договоре сотрудника указано, что он должен выполнять работу непосредственно в спецодежде. С правилами работник ознакомлен под роспись при заключении трудового договора (решение Орджоникидзевского районного суда г. Новокузнецка Кемеровской области от 17.08.2017 по делу № 2-869/17).

Совет. В спорных ситуациях суд будет опираться на положения ЛНА и трудового договора. Если эти документы не относят переодевание в спецодежду к рабочему времени, то суд не примет довод работника о том, что его обязывают выполнять подготовительные работы в личное время.

Вы внимательно прочитали статью? Тогда ответьте на вопрос:

Можно ли время переодевания в спецодежду считать рабочим?

Звезда
за правильный
ответ

Да, если это предусмотрено локальными актами или трудовым договором

Нет, это подготовительные мероприятия, которые должны выполняться до начала рабочей смены

Этот вопрос решает только суд при возникновении спора

КАТЕГОРИИ

Изменения миграционного законодательства. Новые обязанности и штраф в 500 тыс. ₽

Р. Жеребцов
старший юрист практики трудового и миграционного права «Пепеляев Групп»

Анна Малей
младший юрист практики трудового и миграционного права «Пепеляев Групп»

1. Когда иностранцев можно поставить на учет по адресу компании
2. Какие проблемы возникли у работодателей в связи с новыми правилами
3. Как обеспечить соблюдение работником цели въезда в РФ

С июля с работодателями сняли обязанность по постановке иностранцев на миграционный учет. На бумаге это упростило работодателям жизнь, но на практике отрицательные последствия пока перевешивают плюсы. Также с января 2019 года приглашающей стороне придется выполнять и новые обязанности: контролировать, чтобы работник соблюдал цель въезда в РФ и своевременно уехал. Если компания этого не сделает, то ей грозит штраф в размере 400–500 тыс. ₽. Как не получить штраф, подготовиться к изменениям и решить другие проблемы, вытекающие из новых правил, расскажем в статье.

На заметку:

принимающая сторона может представить уведомление о прибытии иностранца в территориальное отделение МВД:

- лично;
- через МФЦ;
- по почте.

Новые правила постановки на миграционный учет

Что изменилось

С 8 июля 2018 года изменились правила миграционного учета иностранных граждан (Федеральный закон от 27.06.2018 № 163-ФЗ, далее — Закон № 163). Теперь под местом пребывания понимают только место фактического проживания иностранца, а под принимающей стороной — лицо (гражданина или организацию), в чьем помещении иностранец будет жить.

Работодатели могут ставить на учет иностранных работников и сопровождающих их членов семьи по адресу компании, только если те фактически живут по этому адресу в специально оборудованных для сна и отдыха помещениях, в том числе временных. В остальных случаях иностранцев нужно ставить на учет по адресу квартиры или гостиницы, где они фактически проживают.

Таким образом, для цели постановки иностранцев на миграционный учет обязанности принимающей стороны перешли с работодателей на собственников жилья, в котором живут пребывающие в РФ иностранцы.

Казалось бы, после таких изменений положение работодателей значительно упростилось. Однако возможные отрицательные последствия для компаний перевешивают плюсы от снижения административной нагрузки.

Полезно знать:

приглашающая сторона должна предоставить гарантии материального, медицинского и жилищного обеспечения иностранца на период его пребывания в РФ. Это делается в форме гарантийного письма, подаваемого в миграционный орган в составе документов для оформления приглашения на въезд и визы для иностранного гражданина.

На практике у компаний уже возникают проблемы, которые мы разберем ниже.

Проблема № 1. Как без участия арендодателей поставить иностранца на учет

У работодателей возникают сложности, которые связаны:

- с арендой квартир для иностранцев: арендодатели зачастую отказываются сдавать квартиры из-за нежелания брать на себя обязанности по миграционному учету и нести соответствующую ответственность за их неисполнение;
- с тем, что арендодатель отсутствует в городе в период, когда необходимо поставить иностранца на учет, в результате чего нарушается срок выполнения этой обязанности.

На практике предлагают три способа решения этих проблем, один из них работает, два — нет.

Способ 1 — рабочий. Заключите договор аренды жилья для проживания иностранца напрямую между работодателем и арендодателем. В этом случае, по мнению Главного управления по вопросам миграции МВД, работодатель предоставляет иностранцу жилье и выступает для него принимающей стороной, то есть может сам ставить его на миграционный учет по адресу арендованного жилого или иного помещения. Перед применением такого варианта рекомендуем:

- посоветоваться с бухгалтерией и учесть налоговые риски, связанные с отнесением арендной платы на расходы для цели налогообложения прибыли;
- проконсультироваться с конкретным территориальным отделением МВД, в котором иностранца планируют поставить на учет, так как подходы этих отделений к решению данного вопроса часто отличаются друг от друга.

Способ 2 — нерабочий. Простым вариантом разрешения сложностей могла бы быть выдача арендодателем доверенности представителю работодателя на постановку на миграционный учет его иностранных работников. Однако МВД разъяснило, что так делать нельзя, поскольку передача полномочий собственника помещений, выступающего в качестве принимающей стороны, по доверенности третьему лицу законом не предусмотрена.

Способ 3 — нерабочий. Иностранец может сам встать на миграционный учет, если принимающая сторона по уважительным причинам не может уведомить территориальное отделение МВД о прибытии иностранца в место пребывания (ч. 3 ст. 22 Федерального закона от 18.07.2006 № 109-ФЗ). Такие причины должны быть документально подтверждены. Но на практике этот способ не работает: миграционные органы не принимают никакие документы, подтверждающие уважительные причины.

Еще одно препятствие к самостоятельной постановке иностранцем себя на миграционный учет при отсутствии в месте пребывания принимающей стороны — принимающая сторона должна подтвердить согласие на временное проживание у нее иностранного гражданина подписью на оборотной стороне уведомления о прибытии. При отсутствии такой подписи миграционный учет не осуществляется.

По нашей информации, МВД готовит нормативный акт с перечнем уважительных причин и процедурой постановки на миграционный учет. Возможно, после принятия этого акта у самих иностранцев появится реальная возможность вставать на учет по месту пребывания при отсутствии принимающей стороны по месту проживания иностранного гражданина.

Проблема № 2. Что делать с иностранцами, которых уже поставили на учет по адресу компании

Второй вопрос, который интересует работодателей: что делать с иностранцами, которых поставили на учет по адресу компании до вступления в силу новых правил, нужно ли переставлять их на учет по адресу проживания? Как разъяснило Главное управление по вопросам миграции МВД, изменения правил миграционного учета не имеют обратной силы, поэтому ранее оформленный миграционный учет сохраняет действие до тех пор, пока иностранец не совершит выезд и обратный въезд на территорию России. В этом случае нужно будет ставить его на учет уже по новым правилам.

Действия, которые работодатель — приглашающая сторона будет обязан выполнять с 16 января 2019 года*

Развернуть

Действия, которые работодатель — приглашающая сторона будет обязан выполнять с 16 января 2019 года*

Для обеспечения соблюдения иностранцем заявленной цели визита в РФ



1. Вручить иностранцу после его прибытия в РФ письменное уведомление о необходимости соблюдения цели въезда по форме, которая будет установлена МВД, а также предупреждение об ответственности за несоблюдение цели. Иностранец должен расписаться в получении уведомления.



2. Создать условия, при которых иностранец может осуществлять цель, которую заявил при въезде в РФ. Для этого с иностранцем с рабочей визой работодателю нужно заключить трудовой или гражданско-правовой договор.



3. Поддерживать с иностранцем связь и при необходимости вести переписку на протяжении срока его пребывания в РФ.



4. Если работодатель обнаружит, что иностранный работник нарушает заявленную цель въезда, или потеряет с ним связь, он должен проинформировать об этом территориальный орган МВД в течение пяти рабочих дней со дня выявления этих фактов.

Для обеспечения своевременного выезда иностранца из РФ



1. Вручить иностранцу после его прибытия в РФ под роспись письменное уведомление о необходимости соблюдения срока пребывания в РФ по форме, которая будет установлена МВД, а также предупреждение об ответственности за его нарушение. Проект также предусматривает действия по заблаговременному бронированию и приобретению билетов для выезда из страны.



2. Не позднее чем за 10 дней до окончания срока визы напомнить иностранному работнику о необходимости выехать из РФ по окончании срока действия визы. Такое уведомление нужно вручить в письменном виде под роспись или направить по почте заказным письмом с уведомлением.



3. Если у иностранца возникли препятствия к тому, чтобы в срок выехать из РФ (финансовые сложности, потеря документов, удостоверяющих личность, заболевание и др.), следует оказать содействие для устранения этих обстоятельств.



4. Если работодатель обнаружит, что иностранный работник нарушает срок пребывания в РФ, он должен проинформировать об этом территориальный орган МВД в течение пяти рабочих дней со дня нарушения срока пребывания.

* Меры перечислены в соответствии с текущей редакцией проекта постановления Правительства.

Совет

Несмотря на то что обязанности по миграционному учету переносятся с работодателей на лиц, в чьих помещениях будут проживать иностранцы, работодателям не следует выпускать этот вопрос из-под контроля. Хотя нарушение сроков постановки иностранцев на миграционный учет грозит ответственностью по ч. 4 ст. 18.9 КоАП в первую очередь принимающей стороне, на практике встречались ситуации, когда санкции применяли и в отношении иностранного работника на основании ч. 1 и 3 ст. 18.8 КоАП (постановления ВС от 15.08.2016 № 5-АД16-93, от 16.11.2017 № 5-АД17-44, решения Санкт-Петербургского городского суда от 01.08.2017 № 12-1758/2017 по делу № 5-544/2017, Вологодского областного суда от 16.05.2018 № 7а-283/2018, Московского городского суда от 06.07.2018 по делу № 7-7875/2018). В таких случаях работодатель рискует лишиться иностранного работника, так как последний может быть выдворен из страны.

Работодателям стоит организовать контроль за выполнением принимающей стороной обязанностей по своевременной постановке на миграционный учет иностранных работников и сопровождающих членов семьи. Это связано с тем, что принятые изменения могут способствовать увеличению количества случаев нарушения процедуры регистрации иностранцев с риском их депортации из страны, а также создают определенные сложности с дальнейшим привлечением иностранцев к работе в России (например, при получении иностранцем разрешения на работу, патента, при оформлении визы).

Новые обязанности приглашающей стороны

С 16 января 2019 года приглашающая сторона, то есть тот, кто ходатайствует о приглашении на въезд в РФ иностранца, должна будет заботиться о соблюдении им порядка пребывания в РФ, а именно, чтобы заявленная цель въезда совпадала с осуществляемой деятельностью. Кроме того, нужно будет обеспечивать своевременный выезд приглашенного иностранца за пределы РФ по истечении срока его пребывания (ст. 16 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ в ред. Федерального закона от 19.07.2018 № 216-ФЗ).

Перечень конкретных мер, которые нужно будет принять работодателю, установят постановлением Правительства, проект которого разработало МВД. На момент подготовки статьи проект находился в стадии принятия. Меры, которые предусматривает текущая редакция проекта, — на рисунке.

Чтобы обеспечить выполнение новых обязанностей, законодатели одновременно внесли изменения в ст. 18.9 КоАП (Федеральный закон от 19.07.2018 № 215-ФЗ). Если принимающая сторона проигнорирует изменения, то юридическому лицу грозит штраф в размере 400–500 тыс. Р, а директору — 45–50 тыс. Р. При этом штрафы могут быть наложены в отношении каждого иностранца, по которому не были приняты

указанные меры. Административная ответственность за невыполнение обязанностей принимающей стороны может наступить и тогда, когда иностранец не нарушит режим пребывания в РФ.

Редакция «ТС» будет следить за статусом проекта постановления. Как только изменения примут, рекомендуем изучить их и заранее предусмотреть наиболее оптимальный для вашей компании способ выполнения предусмотренных в документе мер.

Вы внимательно прочитали статью? Тогда ответьте на вопрос:

Что понимается под местом пребывания иностранца?

Только место его фактического проживания

Место нахождения работодателя, у которого он оформлен для работы

Адрес временной регистрации

Звезда
за правильный
ответ

УВОЛЬНЕНИЕ

Прогулы и опоздания. Когда причины отсутствия на работе уважительны

Сергей Анатольевич Слесарев
частнопрактикующий юрист, эксперт центра «Общественная дума»

1. **Оправдывают ли пробки опоздание**
2. **Можно ли уволить работника, который не пришел из-за плохой погоды**
3. **Свидетельствует ли справка от врача об уважительности отсутствия на работе**

Работники оправдывают прогулы и опоздания пробками, плохой погодой, посещением больницы и другими уважительными, на их взгляд, причинами. Критериев уважительности в ТК нет, поэтому при привлечении работника к ответственности работодателю необходимо ориентироваться на судебную практику. В статье разберем, какие причины отсутствия на работе суды считают уважительными, а когда работодатель, несмотря на оправдания работника, может привлечь его к дисциплинарной ответственности.

Причина 1. Транспортные проблемы

При обосновании опозданий работники ссылаются на пробки, поломки личного автомобиля или общественного транспорта.

Пробки. Суды, как правило, равнодушны к доводам о пробках: не отменяют выговор или замечание за опоздание, если работник ссылается на пробки.

Из решения суда:

«Нахождение в „пробке“ не является уважительной причиной опоздания на работу, т. к. работник обязан выбирать такое время выезда на работу, чтобы не допускать опозданий к началу рабочего дня» (апелляционное определение Московского городского суда от 06.04.2015 № 33–11199/15).

Эта позиция применима и к прогулам, когда работника не было более четырех часов с начала рабочего дня или, например, когда он не вернулся после поездки к клиенту.

В то же время транспортные проблемы могут быть учтены в совокупности с другими обстоятельствами.

На заметку:

смерть родственника не является уважительной причиной прогула. В этом случае работник вправе взять отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК).

Судебная практика

Работница устно согласилась заменить коллегу 24 марта, но на работу вовремя не приехала. Работодатель уволил ее за прогул. Суд восстановил работницу. Во-первых, работодатель не ознакомил ее с приказом об изменении графика работы, а значит, день 24 марта оставался для работницы выходным. Во-вторых, работница уведомила работодателя об уважительности причин отсутствия: она запуталась в городе, попала в пробку, разволновалась, ей стало плохо, машину забрали на штрафстоянку. После устранения этих причин работница все-таки приехала на работу. В-третьих, суд обратил внимание на высокую квалификацию работницы, ее добросовестное отношение к работе (апелляционное определение Новосибирского областного суда от 04.10.2016 по делу № 33–9958/2016).

Опоздание автобуса. Не принимают суды и доводы о плохой работе общественного транспорта. Нарушение режима работы автобуса — неуважительная причина нарушения ПВТР. Работник может выбрать другой маршрут или транспорт и вовремя прибыть на рабочее место (апелляционное определение Омского областного суда от 19.09.2013 по делу № 33–6017/2013).

Как и в ситуации с пробками, прежде чем наложить дисциплинарное взыскание, проанализируйте обстоятельства отсутствия, реальную возможность работника успеть на работу, его предшествующее поведение.

Отсутствие денег на проезд. Иногда работники ссылаются на то, что не доехали до работы, так как не было денег. Но отсутствие средств на проезд не считается уважительной причиной прогула или опоздания.

Судебная практика

Работник оправдывал опоздание тем, что шел на работу пешком, так как у него не было средств на проезд в общественном транспорте. Суд отклонил этот довод: блокировка кредитной карты не может расцениваться как уважительная причина для несвоевременного прибытия на рабочее место (апелляционное определение Омского областного суда от 12.11.2014 по делу № 33–7545/14).