



ЮРИДИЧЕСКОЕ ПРИЛОЖЕНИЕ

**ПИСЬМО МИНТРУДА РОССИИ ОТ
24.12.2020 NO 14-2/10/П-12663 «О
ПРИМЕНЕНИИ ФЗ ОТ 8 ДЕКАБРЯ 2020 Г.
NO 407-ФЗ «О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ
В ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ В ЧАСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ
ДИСТАНЦИОННОЙ (УДАЛЕННОЙ) РАБОТЫ
И ВРЕМЕННОГО ПЕРЕВОДА РАБОТНИКА
НА ДИСТАНЦИОННУЮ (УДАЛЕННУЮ)
РАБОТУ ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ
В ИСКЛЮЧИТЕЛЬНЫХ СЛУЧАЯХ»**

Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации в связи с пунктом 14 перечня поручений Правительства Российской Федерации от 15 декабря 2020 г. No ДГ-П14-16423 по итогам ежегодного совещания Председателя Совета Федерации В. И. Матвиенко со статс-секретарями – заместителями руководителей федеральных органов исполнительной власти 4 декабря 2020 г., а также в связи с принятием Федерального закона от 8 декабря 2020 г. No 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного пе-

ревода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» сообщает.

В целях соблюдения трудовых прав и обеспечению деятельности организаций (где это допустимо) в условиях ограничительных мер по предупреждению распространения новой коронавирусной инфекции на территории Российской Федерации Минтрудом России были направлены в федеральные органы исполнительной власти и органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации Рекомендации по применению гибких форм занятости в условиях предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции на территории Российской Федерации (далее – Рекомендации) (письма от 23 апреля 2020 г. No 14-2/10/П-3709 и No 14-2/10/П-3710), в которых рекомендовалось: издать приказ о временном (на период мероприятий, направленных на нераспространение новой коронавирусной инфекции) переходе сотрудников на удаленную работу на дому и ознакомить с ним работников; для организации режима удаленной работы составить списки работников, переходящих на удаленную работу на дому, и порядок организации работы, в том числе график, способы обмена информацией о производственных заданиях и их выполнении, возможности использования информационных ресурсов организации на дому.

С 1 января 2021 г. вступит в силу Федеральный закон от 8 декабря 2020 г. No 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации

в части регулирования дистанционной (удалённой) работы и временного перевода работника на дистанционную (удалённую) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» (далее – Закон No 407-ФЗ).

ФЗ No 407 ввёл в Трудовой кодекс Российской Федерации новую статью 312.9, согласно положениям которой 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).

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 ра-

ботников, 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 No 407-ФЗ целесообразно проанализировать ранее принятые приказы, внести в них при необходимости изменения и ознакомить с ними сотрудников.

О ПРАВЕ РАБОТНИКА ОТКАЗАТЬСЯ ОТ ПОРУЧЕНИЙ РУКОВОДИТЕЛЯ, КОТОРЫЕ НЕПОСРЕДСТВЕННО НЕ СВЯЗАНЫ С ЕГО ТРУДОВОЙ ФУНКЦИЕЙ

■ Вопрос:

В трудовом договоре работодателя с работником прописано, что перечень обязанностей работника определен в должностной инструкции. А в должностной инструкции среди перечня непосредственных и прямо определенных обязанностей есть пункт, что работник обязан выполнять все распоряжения непосредственного руководителя (начальника отдела). И начальник отдела довольно часто на этот пункт должностной инструкции работника ссылается, если ни один из пунктов должностной инструкции не подходит под поручаемое начальником задание. И в некоторых случаях поручения, выдаваемые начальником для работника, вообще не соотносятся с основными обязанностями работника, определенными должностной инструкцией (по мнению работника).

При этом распоряжения начальника отдела не противоречат нормам охраны труда, другим НТД и этическим нормам. Вправе ли работник отказаться от выполнения таких поручений? Должны ли выдаваемые начальником поручения для работника хоть немного коррелироваться с должностной инструкцией работника? И как определить грань того, где следует выполнять распоряжения, а где следует и отказаться от выполнения заданий?

■ Ответ:

1. Работник вправе отказаться от поручения руководителя, которые непосредственно не связаны с его трудовой функцией.
2. Да, должны. Иные поручения, которые даются работнику, должны быть непосредственно связаны с его трудовой функцией. Поручения, которые не связаны с трудовой функцией работника, он вправе не выполнять и может отказаться от их выполнения.

Правовое обоснование: согласно абз. 2–5 ч. 2 ст. 21 ТК РФ работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда.

В соответствии со ст. 60 ТК РФ запрещается требовать от работника выполнения работы, не обуслов-

ленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Информация Роструда

КОНСТИТУЦИОННЫМ СУДОМ РФ ОБОБЩЕНЫ ПОСТАНОВЛЕНИЯ И НАИБОЛЕЕ ВАЖНЫЕ ОПРЕДЕЛЕНИЯ, ПРИНЯТЫЕ ИМ В ТРЕТЬЕМ КВАРТАЛЕ 2020 ГОДА В СФЕРЕ ТРУДОВОГО ПРАВА

Постановлением от 14 июля 2020 года N 35-П Конституционный Суд дал оценку конституционности части первой статьи 392 Трудового кодекса РФ.

Оспоренная норма являлась предметом рассмотрения в той мере, в какой она служит основанием для исчисления срока обращения в суд с иском о компенсации морального вреда, причинённого нарушением трудовых (служебных) прав, в тех случаях, когда такой иск заявлен после вступления в законную силу решения суда по трудовому (служебному) спору, которым были восстановлены трудовые (служебные) права истца.

Конституционный Суд признал указанную норму не соответствующей Конституции Российской Федерации в той мере, в какой она не содержит указания на сроки такого обращения.

Впредь до внесения надлежащих законодательных изменений требование о компенсации морального вреда, причинённого нарушением трудовых (служебных) прав, может быть заявлено одновременно с требованием о восстановлении нарушенных трудовых прав с соблюдением сроков, предусмотренных частью первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации, либо в течение трёхмесячного срока с момента вступления в законную силу решения суда, которым эти права были восстановлены полностью или частично.

НОВЫЕ ПРАВИЛА ОБРАБОТКИ, РАЗРЕШЁННЫЕ ДЛЯ РАСПРОСТРАНЕНИЯ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ

Документ: Федеральный закон от 30.12.2020 N 519-ФЗ. С марта 2021 г. обрабатывать разрешённые для распространения персональные данные следует по новым правилам.

1 марта вступают в силу особенности обработки персональных, разрешённых их субъектом для распространения. Рассмотрим некоторые новшества.

Согласие на обработку этих сведений нужно будет оформлять отдельно от других подобных документов. Что должно содержать согласие, установит Роскомнадзор. Молчание или бездействие субъекта не должны счи-

тать согласием.

Если субъект сам раскрыл третьим лицам информацию о себе и не дал оператору персональных данных согласие, то доказывать законность дальнейшей обработки таких сведений обяжут тех, кто ей занимался. Это касается и случаев, когда раскрытие произошло из-за правонарушения, преступления или форс-мажора.

Передачу разрешённых для распространения персональных данных нужно будет прекратить в любое время по требованию их субъекта. Оно должно включать:

- Ф. И. О. субъекта (отчество – при наличии);
- его номер телефона, электронную почту или почтовый адрес;
- персональные, обработку которых следует прекратить.

В случае несоблюдения новых правил субъект сможет потребовать прекратить передачу персональных от любого лица, которое их обрабатывает, или обратиться в суд.

Сейчас в Законе о персональных данных таких положений нет. По словам авторов поправок, они позволят избежать бесконтрольное использование третьими лицами общедоступных персональных данных вопреки целям их первоначального распространения.

РАБОТНИКАМ МОГУТ РАЗРЕШИТЬ ПЕРЕНОСИТЬ ВСЕ ДАННЫЕ ИЗ БУМАЖНОЙ ТРУДОВОЙ КНИЖКИ В ЭЛЕКТРОННУЮ

Граждане смогут обращаться в ПФР с просьбой перенести недостающие сведения о работе из трудовой книжки на индивидуальный лицевой счёт. Фонд добавит информацию за период до 2020 года. При необходимости стаж уточнят у работодателей. Проект об этом прошёл третье чтение.

Напомним, с 14 декабря Пенсионный фонд начал вносить в СТД-ПФР информацию о работе за период до 31 декабря 2019 года включительно. В основном добавляют сведения с 2002 года.

Если у соискателя в документе отражён весь трудовой стаж, запрашивать бумажную трудовую книжку не обязательно.

*Документ: Проект Федерального закона N 1052422-7
(<https://sozd.duma.gov.ru/bill/1052422-7>)*

В ПРИКАЗЕ ОБ УВОЛЬНЕНИИ ЗА ПОВТОРНЫЙ ПРОСТУПОК ДОЛЖНО БЫТЬ УКАЗАНО, ЧТО И КОГДА НАРУШИЛ СОТРУДНИК

Начальнику отдела вынесли выговор за то, что он не проконтролировал работу подчинённых. Через несколько дней его уволили за неоднократное неисполнение обязанностей, т.к. он не выполнял поручения по приказам руководителя в течение года. Работник не согласился с увольнением. Он обратился в том числе в ГИТ, а затем в суд. Инспекция в ходе проверки нарушений не выявила. Первая инстанция и апелляция также признали увольнение законным.

ВС РФ судебные акты отменил. Он обратил внимание на то, что поводом для увольнения послужило невыполнение обязанностей в течение всего года. Между тем в приказе об увольнении не указаны:

- за какой именно проступок наказан сотрудник;
- в какой период он совершён.

Из-за этого невозможно установить, действительно ли нарушения трудовой дисциплины работник допустил после применённого к нему дисциплинарного взыскания. Дело направлено на новое рассмотрение.

Напомним, ранее ВС РФ разъяснял, какие сведения нужно отражать в приказе об увольнении за повторный проступок. Также он указывал, что неоднократным нарушение считается, если работник совершает его после наказания.

*Документ: Определение ВС РФ от 25.01.2021
N 18-КГ20-100*

ОЗНАКОМИТЬ РАБОТНИКА С ГРАФИКОМ ОТПУСКОВ НЕ ОЗНАЧАЕТ УВЕДОМИТЬ ЕГО ОБ ОТДЫХЕ

Минтруд разъяснил: подписи на графике отпусков недостаточно для того, чтобы работник считался уведомлённым о предстоящем отдыхе. Не позднее чем за 14 дней до его начала нужно довести до сотрудника информацию отдельно. Для этого можно составить уведомление в свободной форме.

Также ведомство напомнило, что извещать персонал нужно как об очередных отпусках по графику, так и о дополнительном отдыхе.

Письмо Роструда от 24.12.2020 N ПГ/59245-6-1

ПРАВО НА ОТПУСК В УДОБНОЕ ВРЕМЯ МОГУТ ПОЛУЧИТЬ БОЛЬШЕ МНОГОДЕТНЫХ СЕМЕЙ

Работникам с 3 и более детьми до 18 лет могут разрешить брать ежегодный отпуск в любое время по их желанию. Гарантия сохранится, пока младшему ребёнку не исполнится 14 лет. Проект принят в третьем чтении.

Сейчас многодетным родителям нужно предоставлять отдых в удобное им время, только если все дети младше 12 лет.

*Документ: Проект Федерального закона N 967957-7
(<https://sozd.duma.gov.ru/bill/967957-7>)*

*При подготовке обзора
нормативно-правовых актов
использовались материалы
СПС «Гарант» и «КонсультантПлюс».*

**Обзор подготовлен
Департаментом организационного
развития и правового обеспечения**

