



# ЮРИДИЧЕСКОЕ ПРИЛОЖЕНИЕ

## ВНЕСЕНИЕ ЗАПИСИ О ПРИЕМЕ НА РАБОТУ НА ОСНОВАНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

**КАКОЕ ОСНОВАНИЕ ПРИЕМА НА РАБОТУ ДОЛЖНО БЫТЬ УКАЗАНО В ТРУДОВОЙ КНИЖКЕ (СТОЛБЕЦ «НАИМЕНОВАНИЕ, ДАТА И НОМЕР ДОКУМЕНТА, НА ОСНОВАНИИ КОТОРОГО ВНЕСЕНА ЗАПИСЬ»), ЕСЛИ ПРИКАЗ О ПРИЕМЕ НА РАБОТУ ТЕПЕРЬ (С 22.11.2021) МОЖНО НЕ ИЗДАВАТЬ НА ОСНОВАНИИ СТ. 68 ТК РФ, НО ПРИ ЭТОМ В ПОРЯДОК ВЕДЕНИЯ И ХРАНЕНИЯ ТРУДОВЫХ КНИЖЕК (УТВ. МИНТРУДОМ) ИЗМЕНЕНИЯ НЕ ВНЕСЕНЫ: 1. ЕСЛИ РАБОТОДАТЕЛЬ ОФОРМИЛ ПРИЕМ НА РАБОТУ ЗАКЛЮЧЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА И НЕ ИЗДАЛ ПРИКАЗ О ПРИЕМЕ НА РАБОТУ? 2. ЕСЛИ РАБОТОДАТЕЛЬ ОФОРМИЛ ПРИЕМ НА РАБОТУ ЗАКЛЮЧЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА И ИЗДАЛ ПРИКАЗ О ПРИЕМЕ НА РАБОТУ?**

**Ответ:**

1. По нашему мнению, в описанной Вами ситуации в трудовой книжке работника можно указать реквизиты трудового договора, в соответствии с которым работник был принят на работу.

2. В этом случае в трудовой книжке работника следует указать реквизиты приказа о приеме на работу.

**Правовое обоснование:**

Согласно п. 10 Приложения No 2 к Приказу

Минтруда России от 19.05.2021 No 320н в графе 3 раздела «Сведения о работе» трудовой книжки в виде заголовка указывается полное наименование организации, а также сокращенное наименование организации (при его наличии).

Под этим заголовком в графе 1 ставится порядковый номер вносимой записи, в графе 2 указывается дата приема на работу.

В графе 3 делается запись о принятии или назначении в структурное подразделение организации с указанием его конкретного наименования (если условие о работе в конкретном структурном подразделении включено в трудовой договор), наименования должности (работы), специальности, профессии с указанием квалификации, а в графу 4 заносятся дата и номер приказа (распоряжения) или иного решения работодателя, согласно которому работник принят на работу.

Если работнику в период работы присваивается новый разряд, класс, категория, классный чин, то об этом производится соответствующая запись.

Установление работнику второй и последующей профессии, специальности или квалификации отмечается в трудовой книжке с указанием разрядов, классов или иных категорий этих профессий, специальностей или уровней квалификации.

В случае признания временного перевода по-

стоянным, в трудовую книжку вносится следующая запись: в графе 1 раздела «Сведения о работе» ставится порядковый номер записи, в графе 2 ставится дата фактического начала исполнения работником обязанностей в связи с временным переводом, в графе 3 указывается наименование структурного подразделения организации с указанием его конкретного наименования, наименования должности (работы), специальности, профессии с указанием квалификации, в графу 4 заносятся дата и номер приказа (распоряжения) или иного решения работодателя, на основании которого работник был временно переведен и на основании которого работник переведен на постоянной основе.

Вопрос No 157812 от 29.11.2021  
ОНЛАЙНСПЕКЦИЯ.РФ

**СОТРУДНИКА, НЕ ПРОШЕДШЕГО ВАКЦИНАЦИЮ, ОТСТРАНИЛИ ОТ РАБОТЫ НА ВЕСЬ ПЕРИОД ВРЕМЕНИ ДО УСТРАНЕНИЯ ОБСТОЯТЕЛЬСТВ, ЯВИВШИХСЯ ОСНОВАНИЕМ ДЛЯ ОТСТРАНЕНИЯ ОТ РАБОТЫ СОГЛАСНО СТ. 76 ТК РФ. В ПЕРИОД ОТСТРАНЕНИЯ ОТ РАБОТЫ СОТРУДНИК ЗАБОЛЕЛ И ПРЕДОСТАВИЛ РАБОТОДАТЕЛЮ ЛИСТОК НЕТРУДОСПОСОБНОСТИ.**

**ДОЛЖЕН ЛИ РАБОТОДАТЕЛЬ ПРИНЯТЬ ЛИСТОК НЕТРУДОСПОСОБНОСТИ К ОПЛАТЕ?**

**Рассмотрев вопрос, мы пришли к следующему выводу:**

Пособие по временной нетрудоспособности за время, совпавшее с периодом отстранения без оплаты, не назначается.

**Обоснование вывода:**

В соответствии с ч. 8 ст. 6 Федерального закона от 29.12.2006 N 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (далее – Закон N 255-ФЗ) пособие по временной нетрудоспособности во всех случаях выплачивается за календарные дни, приходящиеся на соответствующий период, за исключением календарных дней, приходящихся на периоды, указанные в ч. 1 ст. 9 Закона N 255-ФЗ. К таким периодам отнесен период отстранения от работы, если за этот период не начисляется заработная плата (п. 2 ч. 1 ст. 9 Закона N 255-ФЗ).

Таким образом, если за период отстранения от работы работнику не начисляется заработная плата, ему за этот период не назначается и пособие по временной нетрудоспособности. Такого основания для отстранения от работы, как отсутствие профилактических прививок, ст. 76 ТК РФ не содержит. Вместе с тем данная норма предписывает отстранять работников от работы также и в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Граждане, выполняющие работы, указанные в Перечне работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями, утвержденном постановлением Правительства РФ от 15.07.1999 N 825, подлежат обязательной вакцинации; в случае непроведения профилактических прививок такие граждане отстраняются от работы либо не принимаются на нее (абзац четвертый п. 2 ст. 5 Федерального закона от 17.09.1998 N 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней»)\*(1). Обязанности работодателя оплачивать период такого отстранения законодательство не содержит.

Соответственно, если в период отстранения от работы без оплаты работником был оформлен листок нетрудоспособности, то пособие по нему может быть назначено только за время после окончания периода отстранения.

*Ответ подготовил: Эксперт службы Правового консалтинга ГАРАНТ Мазухина Анна*

**НУЖНО ЛИ РАБОТОДАТЕЛЮ ПОЛУЧАТЬ СОГЛАСИЕ НА ОБРАБОТКУ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКОВ В СВЯЗИ С ИЗМЕНЕНИЯМИ ФЕДЕРАЛЬНОГО ЗАКОНА ОТ 27.07.2006 N 152-ФЗ «О ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ», ВСТУПИВШИМИ В СИЛУ С 01.03.2021?**

В соответствии со ст. 86 ТК РФ работодателю предоставлено право обрабатывать персональные данные работника исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, получения образования и продвижения по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества.

Согласно ст. 3 Федерального закона от 27.07.2006 N 152-ФЗ «О персональных данных» (далее – Закон N 152-ФЗ) любая информация, относящаяся к прямо или косвенно определенному или определяемому физическому лицу (субъекту персональных данных), является его персональными данными. Под обработкой персональных данных понимается любое действие (операция) или совокупность действий (операций), совершаемых с использованием средств автоматизации или без использования таких средств с персональными данными, включая сбор, запись, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), извлечение, использование, передачу (распространение, предоставление, доступ), обезличивание, блокирование, удаление, уничтожение персональных данных.

Случаи допустимости обработки персональных данных перечислены в ч. 1 ст. 6, ч. 2 ст. 10, ст. 11 Закона N 152-ФЗ. По общему правилу обработка персональных данных возможна при наличии со-

гласия работника (п. 1 ч. 1 ст. 6, п. 1 ч. 2 ст. 10, ч. 1 ст. 11 Закона N 152-ФЗ). При этом действующее законодательство не определяет объем конфиденциальной информации, которую можно обрабатывать с согласия субъекта.

Иные основания обработки персональных данных сформулированы исчерпывающим образом и расширительному толкованию не подлежат. В частности, обработка персональных данных работника будет считаться правомерной, если она осуществляется для достижения целей, предусмотренных законом, осуществления и выполнения возложенных законодательством РФ на работодателя функций, полномочий и обязанностей (п. 2 ч. 1 ст. 6 Закона N 152-ФЗ); если она необходима для исполнения договора, стороной которого либо выгодоприобретателем или поручителем по которому является субъект персональных данных, а также для заключения договора по инициативе субъекта персональных данных или договора, по которому субъект персональных данных будет являться выгодоприобретателем или поручителем (п. 5 ч. 1 ст. 6 Закона N 152-ФЗ); обработка специальных категорий персональных данных осуществляется в соответствии с законодательством о государственной социальной помощи, трудовым законодательством, пенсионным законодательством РФ (п. 2.3 ч. 2 ст. 10 Закона N 152-ФЗ). Кроме того, работодатель вправе без соответствующего согласия осуществлять обработку персональных данных работника в случаях, предусмотренных коллективным договором, в том числе правилами внутреннего трудового распорядка, являющимися, как правило, приложением к коллективному договору, соглашением, а также локальными актами работодателя, принятыми в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ (смотрите разъяснения Роскомнадзора от 14 декабря 2012 г. «Вопросы, касающиеся обработки персональных данных работников, соискателей на замещение вакантных должностей, а также лиц, находящихся в кадровом резерве»).

Таким образом, если работодатель получает от работника и обрабатывает лишь ту информацию, которая необходима для исполнения трудового договора, трудового и иного законодательства, локальных актов работодателя, получение согласия работника на такие действия не требует-

ся (смотрите апелляционное определение СК по гражданским делам Оренбургского областного суда от 21.06.2017 по делу N 33-4566/2017). При этом обработка персональных данных должна ограничиваться достижением конкретных, заранее определенных и законных целей. Не допускается обработка персональных данных, несовместимая с целями сбора персональных данных, и обрабатываемые персональные данные не должны быть избыточными по отношению к заявленным целям их обработки (чч. 2, 5 ст. 5 Закона N 152-ФЗ). Так, например, отдельные суды признают незаконным хранение работодателем копий документов работников, в частности копии паспорта, копии военного билета, копии свидетельства о рождении ребенка, копии свидетельства о браке и иного, даже при наличии согласия работника на обработку его персональных данных (смотрите, например, постановление Пятнадцатого арбитражного апелляционного суда от 14.03.2014 N 15АП-22502/13).

Если же обработка персональных данных работника выходит за рамки трудовых и иных тесно связанных с ними отношений, то для каждого случая обработки персональных данных работников необходимо получать от него отдельное письменное согласие<sup>1</sup> (решение Арбитражного суда г. Москвы от 26.04.2016 по делу N А40-32030/2016). Требования к содержанию такого согласия изложены в ч. 4 ст. 9 Закона N 152-ФЗ, обязательным элементом которого является цель обработки персональных данных (п. 4 ч. 4 ст. 9 Закона N 152-ФЗ). При этом требования приведенной нормы императивно указывают на наличие только одной цели (в единственном числе) обработки персональных данных. Указание в согласии нескольких целей обработки персональных данных квалифицируется контролирующими органами как нарушение законодательства в области защиты персональных данных (решение Арбитражного суда г. Москвы от 21 марта 2018 г. по делу N А40-7530/2018, решение Арбитражного суда г. Москвы от 9 августа 2017 г. по делу N А40-81171/2017). Подчеркнем, что приведенные требования Закона N 152-ФЗ не являются новеллами, они существовали и ранее.

Обратим также внимание, что изменения Закона N 152-ФЗ<sup>2</sup>, вступившие в силу с 1 марта 2021 г., касаются исключительно персональных данных, разрешенных субъектом для распространения

<sup>1</sup> Так, например, работодатель на основании ст. 22 ТК РФ обязан осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами, в частности, Федеральным законом от 29 ноября 2010 г. N 326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации», Федеральным законом от 15 декабря 2001 г. N 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации». Следовательно, передача персональных данных работников уполномоченным органам во исполнение требований законодательства об обязательных видах страхования осуществляется без их согласия. Однако трудовое законодательство не предписывает работодателю обязанность по дополнительному страхованию работников в рамках добровольного медицинского страхования. Соответственно, отношения по добровольному медицинскому страхованию работников выходят за рамки урегулированных трудовым законодательством отношений. Это сфера гражданско-правовых отношений. Поэтому передача персональных данных работников страховой организации в указанных целях не является обработкой персональных данных, при которой получение согласия субъекта персональных данных не требуется.

<sup>2</sup> Смотрите Федеральный закон от 30 декабря 2020 г. N 519-ФЗ.

(п. 1.1 ст. 3 Закона N 152-ФЗ). Они не затрагивают иных случаев обработки персональных данных.

*Ответ подготовил: Эксперт службы Правового консалтинга ГАРАНТ Амирова Лариса*

**ОРГАНИЗАЦИЯ НАХОДИТСЯ В МЕСТНОСТИ, ПРИРАВНЕННОЙ К РАЙОНАМ КРАЙНЕГО СЕВЕРА, В Г. ХАНТЫ-МАНСКИЙСКОМ. В ДАННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ЕСТЬ ДИСТАНЦИОННЫЕ РАБОТНИКИ, РАБОТАЮЩИЕ В ГОРОДАХ, КОТОРЫЕ НЕ ОТНОСЯТСЯ К РАЙОНАМ КРАЙНЕГО СЕВЕРА И К ПРИРАВНЕННЫМ К НИМ МЕСТНОСТЯМ. ОБОСОБЛЕННЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ И ФИЛИАЛОВ У ОРГАНИЗАЦИИ ТАМ НЕТ.**

**РАСПРОСТРАНЯЮТСЯ ЛИ НА ДАННЫХ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ, УСТАНОВЛЕННЫЕ ЛИЦАМ, РАБОТАЮЩИМ В РАЙОНАХ КРАЙНЕГО СЕВЕРА И ПРИРАВНЕННЫМ К НИМ МЕСТНОСТЯМ (РАЙОННЫЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ, ПРОЦЕНТНЫЕ НАДБАВКИ И ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ОТПУСКА)?**

**Рассмотрев вопрос, мы пришли к следующему выводу:**

На дистанционных работников, место работы которых не находится в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним, государственные гарантии и компенсации, предусмотренные для лиц, работающих в соответствующих районах и местностях, не распространяются.

**Обоснование вывода:**

Согласно ст. 312.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) дистанционной работой является выполнение определенной трудовой функцией 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 общего пользования, в том числе сети «Интернет». На дистанционных работников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 ТК РФ.

В соответствии с частью второй ст. 57 ТК РФ одним из обязательных условий трудового договора является условие о месте работы. Каких-либо исключений для трудовых договоров о дистанционной работе трудовое законодательство не устанавливает. Следовательно, в таких договорах также должно быть определено место работы. Дистанционные работники выполняют работу в

месте, отличном от места нахождения работодателя и его структурных подразделений. В качестве места работы в трудовых договорах следует указывать фактическое место выполнения трудовой функции. Специалисты Роструда также указывают на тот факт, что местом работы дистанционного работника является место его нахождения (место исполнения трудовых обязанностей) (смотрите письмо Роструда от 07.10.2013 N ПГ/8960-6-1, письма Минфина России от 14.04.2014 N 03-03-06/1/16788, от 08.08.2013 N 03-03-06/1/31945). Указание в качестве места работы адреса организации будет неверным (консультация Роструда). Таким образом, дистанционные работники имеют право на гарантии и компенсации, установленные законодательством в зависимости от места работы. Ни место нахождения работодателя, ни место нахождения структурного подразделения, в штате которого состоит работник, не имеют значения, если они не совпадают с местом фактического исполнения трудовых обязанностей.

В соответствии со ст. 313 ТК РФ государственные гарантии и компенсации устанавливаются лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Соответствующие гарантии и компенсации предусмотрены главой 50 ТК РФ и Законом РФ от 19.02.1993 N 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях». На сегодняшний день в экспертном сообществе сложилась позиция, согласно которой определяющим в данном вопросе является именно место работы/проживания дистанционного сотрудника.

Иными словами, работодатель обязан обеспечить северные гарантии и компенсации, в том числе дополнительный отпуск, применение районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате в порядке и размерах, установленных трудовым законодательством, только для тех дистанционных работников, которые трудятся и живут в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Рекомендуем также ознакомиться с материалами:

- Энциклопедия решений. Место работы дистанционного работника;
- Вопрос: Организация находится в районе, приравненном к районам Крайнего Севера. Один из работников работает удаленно. Ранее данный работник проживал по месту жительства в данном регионе, однако он переехал в другой регион (Краснодарский край), но продолжает работать на том же предприятии. Положены ли данному работнику после его переезда выплаты районного и северного коэффициента? (информационный портал Роструда «Онлайнинспекция.РФ», сентябрь 2019 г.).

*Ответ подготовил: Эксперт службы Правового консалтинга ГАРАНТ Иванова Инна*