



**«О чём не стоит договариваться с сотрудником ни при каких обстоятельствах»**

[Договоритесь, что иностранный сотрудник сдаст тест на коронавирус после оформления на работу](#)

**Почему нельзя договариваться.**

С 15 июля этого года все работодатели при приеме на работу иностранцев и лиц без гражданства обязаны проверять у них до заключения трудового договора документы, которые подтверждают отрицательный тест на коронавирус. Сдать анализ иностранец должен минимум за три календарных дня до въезда в нашу страну, [постановление главного санитарного врача от 07.07.2020 № 18](#). Если результатов тестирования у сотрудника нет, то сдать анализ он должен на территории России. Сделать это необходимо в течение трех рабочих дней с даты прибытия в страну.

Пока иностранец не получит результаты теста на коронавирус, работодатель не вправе принимать его на работу. Ведь если тест на COVID-19 окажется положительным, то иностранному гражданину могут аннулировать патент или разрешение на работу. В этой ситуации иностранец лишится права работать на территории нашей страны, а значит, привлекать его к работе незаконно. Если же в организации будет трудиться иностранец без патента или разрешения на работу, то организацию оштрафуют на сумму **до 1 млн руб.**, [ст. 18.15 КоАП](#).

**Что делать, если уже договорились.** Если до оформления иностранца на работу он не предоставил вам результаты теста на COVID-19, а пообещал сделать это позже, то незамедлительно отправляйте его на тестирование.

Хорошо, если тест будет отрицательным, а вот если он окажется положительным и патент или разрешение на работу аннулируют, то сотрудника придется уволить по [пункту 2](#) части 1 статьи 327.6 ТК. До расторжения трудового договора сотрудника отстраните от работы. Если этого не сделать, вашу организацию могут оштрафовать.

**Учтите, что после увольнения иностранного работника вы должны уведомить об этом территориальный орган МВД в течение трех рабочих дней. Срок отсчитывайте со следующего дня после того, как расторгли с иностранцем трудовой договор, абз. 1 п. 8 ст. 13 Закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ.**

**Можно ли допустить до работы сотрудника, который вернулся из отпуска без теста на COVID-19.** Вы должны допустить сотрудника до работы после отпуска, даже если знаете, что он отдыхал за границей, но результаты теста на коронавирус вам не предоставил. У работодателей появилась обязанность лишь информировать работников, которые выезжают за границу, что после возвращения в страну нужно сдать тест на коронавирус. У сотрудника есть три календарных дня с даты въезда в Россию, чтобы сдать тест на коронавирус, [п. 3.1](#) постановления главного санитарного врача от 07.07.2020 № 18. При этом не допускать до работы тех, кто был за границей, но тест не сдал, работодатели не имеют права. Это возможно, только если у сотрудника признаки коронавируса.

**... что приказ на отпуск и выплаты оформите, когда сотрудник вернется на работу**

**Почему нельзя договариваться.**

Когда сотрудник просит отпуск со следующего дня, вы не успеете оформить приказ на отпуск и выплатить отпускные. Да, можете договориться, что приказ он подпишет позже, но выплаты за отпуск организация обязана перечислить сотруднику минимум **за три дня до отпуска**, [ч. 9](#) ст. 136 ТК.

Если организация не заплатит сотруднику отпускные вовремя, ее оштрафуют на сумму **до 50 000 руб.**, [ч. 6](#) ст. 5.27 КоАП. Также за каждый день просрочки выплаты отпускных организации придется заплатить сотруднику **денежную компенсацию**, [ст. 236](#) ТК.

Приказ на отпуск сотрудника готовьте заранее, чтобы бухгалтерия успела выплатить отпускные минимум **за три дня до начала отдыха**.

Кроме того, заполнять табель учета рабочего времени и указывать в нем, в какие числа сотрудник будет в отпуске, нужно на основании приказа. Если же приказа нет, то в табеле можете указать недостоверные сведения. За это инспектор ГИТ также оштрафует организацию на **50 000 руб.**, [ч. 1](#) ст. 5.27 КоАП.

**Что делать, если уже договорились.** Если уже успели согласовать сотруднику отпуск и он ушел отдыхать, а приказ все еще не готов, срочно его издайте. После того как приказ подпишет директор, передайте документ в бухгалтерию и попросите в этот же день перечислить отпускные работнику. ***Не забудьте, что, помимо отпускных, сотруднику придется заплатить и компенсацию за задержку выплаты.***

После этого отразите в табеле учета рабочего времени отпуск работника в соответствии с датами, которые указаны в приказе. Если уже успели закрыть табель, то вам придется внести в него правки. Для этого аккуратно зачеркните в нем неправильные коды и рядом подпишите верные. Около исправлений на свободной части табеля сделайте удостоверяющую запись. В ней укажите, по какой причине вносите исправления, а после запись в табеле должны заверить лица, которые его подписывали. Для этого они должны указать свои Ф. И. О., дату исправлений и поставить подпись. Другой способ внести исправления в табель — составить корректирующий табель, в нем заново заполнить все строки и графы и сделать пометку, что он корректирующий.

**... что сотрудник с температурой придет на работу, чтобы не оформлять больничный.**

**Почему нельзя договариваться.** Работодатели обязаны измерять температуру всем сотрудникам до начала рабочего дня, а потом не реже чем каждые четыре часа, [письмо Роспотребнадзора от 21.04.2020 № 02/7500-2020-24](#).

**Продолжение следует ...**