# Обзор разъяснений Минтруда России и Роструда по вопросам применения трудового законодательства и законодательства об охране труда в 2018 году

В данном материале собраны наиболее важные и интересные тезисы, касающиеся проблем применения трудового законодательства и законодательства об охране труда, которые были предложены специалистами Роструда и Минтруда России в 2018 году.

# Об увольнении

Минтруд России в [письме](http://internet.garant.ru/document?id=71838860&sub=0) от 28 февраля 2018 г. N 14-2/В-121 ответил на вопрос о том, можно ли осуществить увольнение работников в связи с сокращением в период их межвахтового отдыха. Специалисты ведомства отметили, что увольнение возможно в любой день, в том числе и выходной. Отдельных конкретных статей, определяющих порядок увольнения в нерабочие дни, ТК РФ не содержит.

В [письме](http://internet.garant.ru/document?id=71884046&sub=0) от 10 апреля 2018 г. N 14-2/В-255 специалисты Минтруда России указали, что трудовое законодательство (в частности [ст. 180](http://internet.garant.ru/document?id=12025268&sub=180) ТК РФ) не предусматривает обязанности работодателя уволить работника в связи с сокращением численности или штата работников организации исключительно в день истечения двухмесячного срока предупреждения об увольнении. По их мнению, увольнение после истечения этого срока не является нарушением.

По мнению специалистов Минтруда России, изложенному в [письме](http://internet.garant.ru/document?id=72006696&sub=0) от 25 октября 2018 г. N 14-2/ООГ-8496, если последним днем работы работника со сменным графиком является суббота, когда у бухгалтерии и отдела кадров выходной, окончательный расчет и трудовую книжку работник должен получить в понедельник.

В [письме](http://internet.garant.ru/document?id=71884050&sub=0) от 28 марта 2018 г. N 14-2/В-219 специалисты Минтруда России указали, что предъявление поддельного документа о высшем образовании не может послужить основанием для увольнения, если для работы, на которую был принят работник, требование о наличии высшего образования в локальных нормативных актах работодателя не закреплено и сама по себе должность не требует такого образования. За представление поддельного диплома можно уволить только в том случае, если диплом входил в перечень документов, обязательных при трудоустройстве.

В [письме](http://internet.garant.ru/document?id=72036066&sub=0) от 15 ноября 2018 г. N 14-2/В-913 отражена позиция специалистов Минтруда России по вопросу внесения в трудовую книжку записей об увольнении с работы по совместительству. Указано, что срок внесения в трудовую книжку записей о работе по совместительству, а также порядок внесения таких записей нормативно не определены. На практике указанные записи вносятся как в хронологическом порядке, так и блоками: запись в трудовую книжку о работе по совместительству (одновременно о приеме и увольнении) вносится после увольнения из каждой организации на основании документа, содержащего сведения о приеме на работу по совместительству и о прекращении данного трудового договора. Чиновники также полагают допустимым указание в записях о работе по совместительству наименований соответствующих организаций.

Минтруд России в [письме](http://internet.garant.ru/document?id=71942586&sub=0) от 3 августа 2018 г. N 14-1/ООГ-6309 ответил на вопрос о выплатах, причитающихся трудящемуся на условиях совместительства работнику в случае его сокращения. Как указали специалисты ведомства, в такой ситуации работнику на основании [ст. 178](http://internet.garant.ru/document?id=12025268&sub=178) ТК РФ положено выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Однако средний заработок на период трудоустройства за совместителем не сохраняется, поскольку он является трудоустроенным по основному месту работы.

По мнению Минтруда России, изложенному в [письме](http://internet.garant.ru/document?id=71996792&sub=0) от 8 октября 2018 г. N 14-2/В-803, размещение на официальном сайте работодателя сведений о причинах увольнения работников не соответствует нормам трудового законодательства. Чиновники напомнили, что в силу [ст. 88](http://internet.garant.ru/document?id=12025268&sub=88) ТК РФ работодатель по общему правилу не может сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника.

В [письме](http://internet.garant.ru/document?id=72011388&sub=0) от 22 октября 2018 г. N 14-1/ООГ-8142 Минтруд России указал, что в ситуации, когда работник увольняется до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, для погашения его задолженности работодатель на основании [ст. 137](http://internet.garant.ru/document?id=12025268&sub=137) ТК РФ может (но не обязан) произвести удержание из его заработной платы за неотработанные дни отпуска. При этом в соответствии со [ст. 138](http://internet.garant.ru/document?id=12025268&sub=138) ТК РФ работодатель не вправе удержать более 20% от выплат, причитающихся работнику при увольнении.

# О заработной плате

В [письме](http://internet.garant.ru/document?id=71896792&sub=0) от 5 июня 2018 г. N 14-0/10/В-4085 специалисты Минтруда России пришли к выводу, что при работе в режиме неполного рабочего времени при повременной (повременно-премиальной) системе оплаты труда заработная плата начисляется работнику пропорционально отработанному времени, но не ниже [МРОТ](http://internet.garant.ru/document?id=10080093&sub=0) в пересчете на полную месячную ставку. В этом же письме чиновники оценили правомерность действий работодателя в ситуации, когда в течение года работнику заработная плата выплачивается в размере менее МРОТ, а в дальнейшем накопившаяся разница компенсируется выплатой годовой премии. Разъяснено, что заработная плата работника в каждом месяце должна быть не менее МРОТ, при этом годовая премия будет учитываться только в том месяце, в котором она начислена.

В [письме](http://internet.garant.ru/document?id=71901220&sub=0) от 14 марта 2018 г. N 14-1/ООГ-1874 специалисты Минтруда России ответили на несколько вопросов о премировании работников.

Во-первых, в ответ на вопрос о выплате премий при увольнении работника в ведомстве указали, что если премия начислена работнику согласно приказу о премировании, принятому до его увольнения, то она должна быть выплачена. Если же приказ о премировании работников предприятия был издан после увольнения данного работника, то оснований для включения его в приказ не имеется, так как на момент издания приказа он не состоит с организацией в трудовых отношениях.

Во-вторых, специалисты ведомства высказались по вопросу о возможности лишения работника премии в случае привлечения его к дисциплинарной ответственности. По их мнению, в положении о премировании работников в качестве основания лишения или уменьшения премии может быть определено наличие дисцинарного взыскания. Также отмечено, что в трудовом законодательстве порядок оформления лишения или снижения премии не установлен. Поскольку сама система премирования регулируется на уровне локальных нормативных актов, лишение или снижение премии тоже должно опираться на положения соответствующих локальных актов, поэтому в приказе о премировании не требуется указывать данные о том, на каком основании конкретному работнику не начислена премия или снижен ее размер.

О правах и обязанностях работодателей в области премирования высказывался и Роструд. В [информации](http://internet.garant.ru/document?id=72023166&sub=0) от 10 декабря 2018 г. специалисты ведомства напомнили, что установление порядка и размеров выплаты премий, а также условий лишения или снижения премиальных выплат является исключительной прерогативой работодателя. При этом законодательство не обязывает работодателя выплачивать работникам премии. Вместе с тем чиновники отметили, что, если работодатель все же закрепил премирование в системе оплаты труда, он должен исполнять взятые на себя обязательства. Нарушение положений локальных нормативных актов, устанавливающих обязанность по выплате премии, может повлечь наступление административной ответственности по [ст. 5.27](http://internet.garant.ru/document?id=12025267&sub=527) КоАП РФ. При этом работодателем могут быть закреплены условия полного лишения премии или снижения ее размера, например в зависимости от наличия дисциплинарного проступка.

Минтруд России в [письме](http://internet.garant.ru/document?id=71926508&sub=0) от 24 мая 2018 г. N 14-1/ООГ-4375 ответил на вопрос о том, как нужно оплачивать период простоя, вызванного ремонтом в организации. Как следует из разъяснений ведомства, само по себе данное основание для приостановки работ не позволяет определить виновного в простое, а значит, и выбрать надлежащий способ его оплаты. Работодателю следует исходить из причин, вызвавших необходимость ремонта. Если проведение ремонта потребовалось из-за нарушений, допущенных работником, то и вина за простой лежит на нем, а значит, оплате для него в соответствии с [частью третьей ст. 157](http://internet.garant.ru/document?id=12025268&sub=1573) ТК РФ простой не подлежит. Если ремонт носит плановый характер, то время его проведения можно отнести к простою по вине работодателя и оплачивать в размере не менее двух третей средней заработной платы работника ([часть первая ст. 157](http://internet.garant.ru/document?id=12025268&sub=157) ТК РФ). Если же в организации сложилась аварийная ситуация, то это, по мнению чиновников, следует квалифицировать как простой по причинам, не зависящим от сторон, который оплачивается в размере двух третей тарифной ставки, оклада ([часть вторая ст. 157](http://internet.garant.ru/document?id=12025268&sub=1572) ТК РФ).

В [письме](http://internet.garant.ru/document?id=71959400&sub=0) от 4 сентября 2018 г. N 14-1/ООГ-7353 специалисты Минтруда России осветили некоторые вопросы, касающиеся порядка оплаты сверхурочной работы и работы в выходные и праздничные дни.

Во-первых, в ведомстве напомнили о [постановлении](http://internet.garant.ru/document?id=71877220&sub=0) КС РФ от 28 июня 2018 г. N 26-П, согласно которому оплата за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день должна включать в себя все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для них системой оплаты труда.

Во-вторых, в ведомстве указали, что, если работник за календарный месяц отработал меньше месячной нормы рабочего времени, установленной ему трудовым договором, то выплаты уменьшаются пропорционально. В то же время если в течение месяца работник отработал больше нормы рабочего времени, то выплаты должны быть увеличены.

Во-третьих, в ведомстве отметили, что, когда условия труда отклоняются от нормальных, применяется повышенная оплата труда по каждому виду отклонения от нормальных условий. Если работник привлекался к работе сверхурочно и при этом в ночное время, такая работа должна оплачиваться и как сверхурочная, и как работа в ночное время.

В-четвертых, в письме затронут вопрос соотношения [МРОТ](http://internet.garant.ru/document?id=10080093&sub=0) с совокупностью образующих заработную плату выплат. По мнению чиновников, поскольку сверхурочная работа осуществляется за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, ее оплата не включается в МРОТ. Аналогичного подхода следует придерживаться при учете иных выплат компенсационного характера. Если работа в выходные и нерабочие праздничные дни, в ночное время осуществлялась в пределах рабочего времени, то оплата за нее учитывается в составе МРОТ.

В [письме](http://internet.garant.ru/document?id=72007548&sub=0) Минтруда России от 2 ноября 2018 г. N 14-1/В-872 указано, что труд работников в выходные и нерабочие праздничные дни должен оплачиваться с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, даже если это не предусмотрено коллективным договором или локальным нормативным актом работодателя.

В [письме](http://internet.garant.ru/document?id=72006698&sub=0) от 23 октября 2018 г. N 14-1/ООГ-8448 специалисты Минтруда России рассмотрели вопрос об обращении работника к работодателю с просьбой направлять часть его заработной платы на погашение кредита. В качестве ответа в ведомстве процитировали [ст. 137](http://internet.garant.ru/document?id=12025268&sub=137) ТК РФ, содержащую основания для удержания из заработной платы работника, среди которых удержание по просьбе работника не указано. Из чего можно сделать вывод, что такое удержание чиновники законным не считают.

В [письме](http://internet.garant.ru/document?id=72010656&sub=0) от 23 октября 2018 г. N 14-1/ООГ-8459 специалисты Минтруда России отметили, что обязанность по выдаче расчетных листков возлагается на работодателей в том числе и в случае перечисления заработной платы на банковские карты. Это связано с тем, что ТК РФ (в том числе [ст. 136](http://internet.garant.ru/document?id=12025268&sub=136) ТК РФ) не содержит каких-либо исключений в отношении представления работникам расчетных листков в зависимости от способа выплаты заработной платы.

В [письме](http://internet.garant.ru/document?id=71941308&sub=0) от 3 сентября 2018 г. N 14-3/В-718 представители Минтруда России пришли к выводу, что удержание из заработной платы осужденных к исправительным работам должно осуществляться из полной суммы заработной платы. В письме отмечается, что [ст. 44](http://internet.garant.ru/document?id=1206500&sub=44) УИК РФ не содержит специальной оговорки о том, что исчислять удержания нужно из суммы заработной платы, оставшейся после удержания НДФЛ, как, например, оговорено в [ч. 1 ст. 99](http://internet.garant.ru/document?id=12056199&sub=9901) Закона об исполнительном производстве. Аналогичную позицию в 2018 году высказывали специалисты Минюста России ([письмо](http://internet.garant.ru/document?id=71880148&sub=0) от 03.07.2018 N 04-88128/18) и ФСИН России ([письмо](http://internet.garant.ru/document?id=71931420&sub=0) от 09.06.2018 N ог-19-21048).

В [письме](http://internet.garant.ru/document?id=72036716&sub=0) от 12 ноября 2018 г. N 14-1/ООГ-8602 Минтруд России ответил на вопрос о том, может ли работодатель выплачивать заработную плату ранее установленных для этого дат. Согласно [части шестой ст. 136](http://internet.garant.ru/document?id=12025268&sub=1366) ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. По мнению Минтруда России, данная норма носит для работника защитный характер и направлена на уменьшение разрыва между выполнением работы и ее оплатой. Таким образом, если работодатель выплачивает заработную плату раньше установленного срока, это не ухудшает положение работника.

В [письме](http://internet.garant.ru/document?id=72059376&sub=0) от 24 декабря 2018 г. N 14-1/ООГ-10305 специалисты Минтруда России прокомментировали требования к порядку индексации заработной платы. По мнению чиновников, под индексацией понимается увеличение заработной платы работников на уровень инфляции. При этом работодатель вправе дополнительно увеличить размер заработной платы отдельным категориям работников. Также в письме указано, что повышение заработной платы может осуществляться как путем пропорционального увеличения всех выплат, предусмотренных системой оплаты труда организации, так и путем увеличения отдельных выплат, входящих в заработную плату (например, оклада).

# Об отпусках

По мнению специалистов Минтруда России, изложенному в [письме](http://internet.garant.ru/document?id=71996778&sub=0) от 5 сентября 2018 г. N 14-1/ООГ-7157, при уходе работника в отпуск в понедельник отпускные должны быть выплачены не позднее четверга предыдущей недели.

В [письме](http://internet.garant.ru/document?id=72006700&sub=0) от 26 октября 2018 г. N 14-2/ООГ-8536 Минтруд России ответил на вопрос о необходимости продления или переноса отпуска в ситуации, когда работник во время ежегодного оплачиваемого отпуска взял больничный по уходу за ребенком. В ведомстве пришли к выводу, что в такой ситуации отпуск не продлевается.

В [письме](http://internet.garant.ru/document?id=72036744&sub=0) от 20 ноября 2018 г. N 14-2/ООГ-9211 специалисты Минтруда России отметили, что даже в том случае, если работник имеет право на использование отпуска в удобное для него время (например, многодетный родитель), требовать предоставления отпуска в первые полгода работы он не вправе. В этот период отпуск может быть предоставлен только по соглашению сторон.

В [письме](http://internet.garant.ru/document?id=72006702&sub=0) от 25 октября 2018 г. N 14-2/ООГ-8519 отражена позиция специалистов Минтруда России по вопросу о порядке предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска работнице, трудящейся на дому на условиях неполного рабочего времени в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком. В ведомстве отметили, что работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав. Такая работа включается в стаж, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск. Вместе с тем чиновники напомнили о том, что нахождение работника одновременно в двух отпусках, предоставляемых по разным основаниям, законодательством не предусмотрено. В этой связи для того, чтобы работник смог воспользоваться своим правом на ежегодный или дополнительный отпуск, ему следует прервать отпуск по уходу за ребенком. Прерванный отпуск впоследствии может быть возобновлен.

Кроме того, в этом [письме](http://internet.garant.ru/document?id=72006702&sub=0) Минтруд России затронул и еще один интересный вопрос. Как следует из [ст. 122](http://internet.garant.ru/document?id=12025268&sub=122) ТК РФ, ежегодный оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику в соответствующем рабочем году. При этом не уточняется, что именно следует понимать под "предоставлением" отпуска. Должен ли весь период отпуска приходиться на тот рабочий год, за который он предоставляется, или достаточно, чтобы на этот рабочий год приходилась только дата начала отпуска? Как следует из письма, Минтруд России считает верным второй вариант. Чиновники указали, что окончание ежегодного оплачиваемого отпуска может приходиться на следующий рабочий год. Также в письме отмечено, что отпуск не должен начинаться раньше, чем рабочий год, за который он предоставляется.

В [письме](http://internet.garant.ru/document?id=72055168&sub=0) от 7 декабря 2018 г. N 14-2/ООГ-9754 Минтруд России ответил на вопрос о предоставлении работникам ежегодных отпусков в выходные дни. В ведомстве отметили, что [Трудовым кодексом](http://internet.garant.ru/document?id=12025268&sub=0) не установлен запрет на предоставление отпуска работнику в случае, если начало отпуска приходится на выходной и (или) нерабочий праздничный день. Вместе с тем предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска исключительно в выходные дни, по мнению чиновников, не будет соответствовать требованиям трудового законодательства.

# О сверхурочной работе

Минтруд России в [письме](http://internet.garant.ru/document?id=71807066&sub=0) от 5 марта 2018 г. N 14-2/В-149 ответил на вопрос о том, можно ли считать сверхурочной работой переработки, осуществляемые работником по его инициативе. Специалисты ведомства указали, что основанием для привлечения к сверхурочной работе является приказ (распоряжение) работодателя. Если соответствующий приказ не издавался, но установлено, что устное распоряжение кого-либо из руководителей имелось, работу также следует считать сверхурочной. Однако если работник по своей инициативе остается после работы, то такая работа, выполняемая по инициативе самого работника, сверхурочной не признается. Не является сверхурочной также и работа сверх установленной продолжительности рабочего времени лиц с ненормированным рабочим днем.

# О ненормированном рабочем дне

Специалисты Минтруда России в [письме](http://internet.garant.ru/document?id=72011974&sub=0) от 29 октября 2018 г. N 14-2/ООГ-8616 отметили, что работник, которому установлен ненормированный рабочий день, может привлекаться к выполнению своих трудовых функций как до начала рабочего дня (смены), так и после окончания рабочего дня (смены).

Вместе с тем чиновники уточнили, что ненормированный рабочий день не изменяет установленной нормы рабочего времени, а допускаемая переработка сверх установленного рабочего времени не должна приводить к превращению ненормированного рабочего дня в удлиненный. Работодатель вправе привлекать соответствующих лиц к работе во внеурочное время лишь в исключительных случаях и не может заранее обязывать их постоянно работать по особому распорядку сверх рабочего дня (смены). По общему правилу круг обязанностей и объем работы лиц с ненормированным рабочим днем должны предусматриваться в соответствующем порядке таким образом, чтобы эти лица, в основном, работали в нормальное рабочее время.

Кроме того, работники не могут быть привлечены к работе на условиях ненормированного рабочего дня в их выходные дни. Привлечение работников с ненормированным рабочим днем к работе в выходные и праздничные дни осуществляется в общем порядке, предусмотренном [ст. 113](http://internet.garant.ru/document?id=12025268&sub=113) ТК РФ.

В письме также указано, что работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня.

# Об охране труда

В [письме](http://internet.garant.ru/document?id=71950928&sub=0) Минтруда России от 16 июля 2018 г. N 15-2/ООГ-1744 отмечается, что формы журналов проведения инструктажей по охране труда приведены в [ГОСТ 12.0.004-2015](http://internet.garant.ru/document?id=71354524&sub=0). Чиновники также указали, что работодатель своими локальными нормативными актами вправе установить требования, связанные с необходимостью шнуровки таких журналов, нумерации страниц, простановки печати и подписи, скрепляющей журнал.

Минтруд России в [письме](http://internet.garant.ru/document?id=72001610&sub=0) от 9 ноября 2018 г. N 15-2/ООГ-2749 ответил на вопрос о статусе Межгосударственного стандарта [ГОСТ 12.0.004-2015](http://internet.garant.ru/document?id=71354524&sub=0) "Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения". В ведомстве отметили, что в силу [ст. 26](http://internet.garant.ru/document?id=71008018&sub=26) Закона о стандартизации документы национальной системы стандартизации применяются на добровольной основе. Это в полной мере касается и рассматриваемого ГОСТа.

По мнению специалистов Роструда, изложенному в [письме](http://internet.garant.ru/document?id=71940508&sub=0) от 2 июля 2018 г. N 216-11-2, в программу вводного инструктажа по охране труда следует включать в том числе информацию о [Межотраслевых правилах](http://internet.garant.ru/document?id=12069526&sub=1000) обеспечения работников спецодеждой и СИЗ, а также о соответствующих профессии или должности работника типовых нормах выдачи средств индивидуальной защиты.

В ответ на вопросы о том, как условия труда на рабочих местах медработников отнести к классу (подклассу) условий труда при воздействии биологического фактора, Минздрав России, Минтруд России и Профсоюз работников здравоохранения в совместном [письме](http://internet.garant.ru/document?id=71973694&sub=0) от 9 октября 2018 г. N 15-1/10/В-7756, 16-6/10/2-6553, 01-А/475 указали, что:

- условия труда относятся к указанным исходя из группы патогенности микроорганизмов, но независимо от их концентрации и без проведения исследований и измерений в отношении рабочих мест;

- обязанность предоставлять лицензию на право работать с патогенными микроорганизмами распространяется лишь на деятельность в области использования возбудителей инфекционных заболеваний человека и животных, ГМО III и IV степеней потенциальной опасности в замкнутых системах;

- наличие должности в Номенклатуре должностей медицинских и фармацевтических работников, а в должностной инструкции - хотя бы одного соответствия понятию "медицинская деятельность" является достаточным для того, чтобы отнести условия труда к рассматриваемому классу без исследований и измерений;

- работник вправе предложить провести на его рабочем месте идентификацию потенциально вредных и/или опасных производственных факторов.

# О прочих вопросах

При выявлении в ходе проверки нарушений обязательных требований в сфере труда инспектор труда выдает работодателю обязательное для исполнения предписание об устранении допущенных нарушений. Если выполнить предписание в указанный срок не представляется возможным, то работодателю следует обратиться в ГИТ с ходатайством о продлении срока. В [письме](http://internet.garant.ru/document?id=71836650&sub=0) от 3 апреля 2018 г. N ПГ/08162-6-1 Роструд указал, что о продлении срока предписания ГИТ нужно ходатайствовать за 10, а не за 7 рабочих дней до его окончания.

Специалисты Минтруда России в [письме](http://internet.garant.ru/document?id=71817904&sub=0) от 21 марта 2018 г. N 14-2/В-191 напомнили, что номер трудового договора не относится к обязательным сведениям, предусмотренным [ст. 57](http://internet.garant.ru/document?id=12025268&sub=57) ТК РФ, и действующими нормативными правовыми актами процедура нумерации трудовых договоров не регламентирована. При этом на практике, как правило, используется система, при которой номер трудового договора состоит из собственного номера договора и цифр, обозначающих год его заключения.

В [письме](http://internet.garant.ru/document?id=71970254&sub=0) от 7 августа 2018 г. N ПГ/25583-6-1 Роструд указал на недопустимость включения в трудовой договор условия, ограничивающего право работника по сравнению с положениями гражданского процессуального законодательства на предъявление иска о защите трудовых прав.

В совместном [письме](http://internet.garant.ru/document?id=71909468&sub=0) Минтруда России, Минкомсвязи России и МВД России от 6, 26 июля 2018 г. N 14-2/10/В-4658, АК-П13-062-14725, 1/8552 указано, что справку об отсутствии судимости, которая в отдельных случаях требуется при поступлении на работу, можно получить в т.ч. через [Единый портал госуслуг](http://internet.garant.ru/document?id=890941&sub=2770), при этом не нужно лично посещать отделение МВД России. Для получения справки и ее передачи в кадровую службу работнику потребуется только заказать документ на Едином портале и результат направить на адрес электронной почты работодателя. Требования кадровых служб организаций, учреждений и органов власти о предоставлении справки в бумажном виде с собственноручной подписью уполномоченного должностного лица МВД России и печатью не имеют под собой правовых оснований.

Специалисты Минтруда России в [письме](http://internet.garant.ru/document?id=71818242&sub=0) от 6 апреля 2018 г. N 14-2/ООГ-2166 напомнили, что в том случае, если иностранный гражданин является временно или постоянно проживающим на территории РФ, он не может считаться иностранным работником.

В [письме](http://internet.garant.ru/document?id=72037688&sub=0) от 1 ноября 2018 г. N 14-0/В-868 отражена позиция Минтруда России по вопросу о порядке внесения изменений в запись о наименовании организации в трудовой книжке. В ведомстве напомнили, что согласно [п. 30](http://internet.garant.ru/document?id=12030601&sub=3030) Правил ведения и хранения трудовых книжек в разделах трудовой книжки, содержащих сведения о работе или сведения о награждении, зачеркивание неточных или неправильных записей не допускается. Изменение записей производится путем признания их недействительными и внесения правильных записей. Иных способов изменения записей в трудовой книжке не предусмотрено.