



КАДИС

энергия правового поля

Кадры

Что важно помнить про прием и увольнение сотрудников?



СОДЕРЖАНИЕ

- | | |
|---|--------|
| 1. КАДИС — официальный представитель
КонсультантПлюс | стр. 3 |
| 2. Комплексная проверка соискателя за полчаса | стр. 4 |
| 3. Уволить нельзя оставить? | стр. 7 |



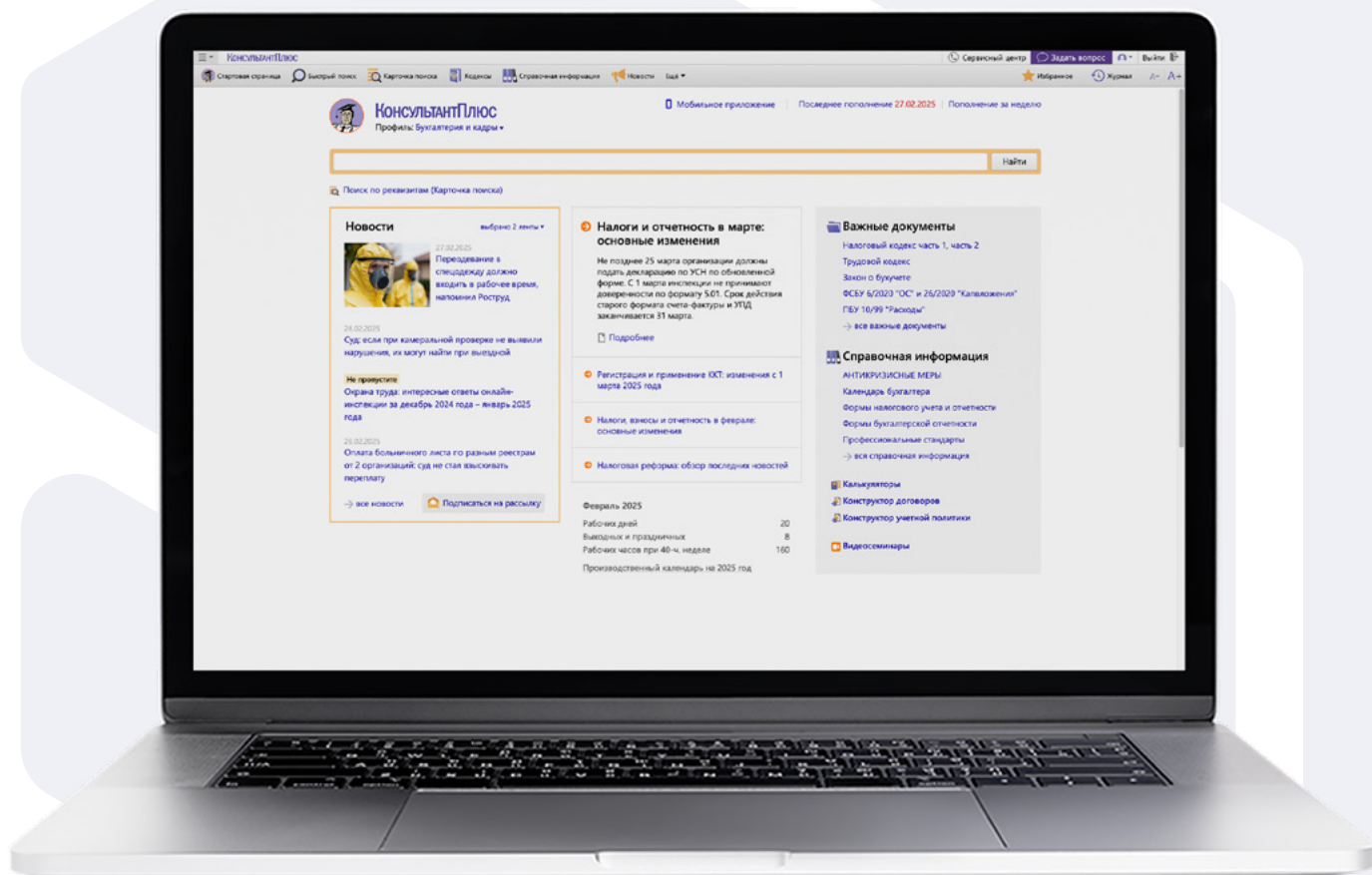
КАДИС — официальный представитель КонсультантПлюс

Мы более 33 лет работаем в сфере правовых ИТ-решений, помогаем бизнесу и государственным структурам уверенно ориентироваться в мире законодательства.

Почему выбирают КАДИС:

- Более 30 лет разрабатываем и сопровождаем систему КонсультантПлюс - самую востребованную правовую систему в России.
- Эксперты линии консультаций КАДИС дают высококвалифицированные ответы на вопросы по трудовому и гражданскому праву, бухгалтерскому и налоговому учету, госзакупкам, взаимодействию с контролирующими органами. По данным из независимых источников средняя оценка – 4,9 из 5.
- Мероприятия Центра профессионального развития позволяют заблаговременно готовиться к изменениям законодательства, опираясь на разъяснения и рекомендации экспертов.

С КАДИС вы получаете не просто доступ к правовой базе, а полноценный инструмент для снижения рисков, экономии ресурсов и ускорения бизнес-процессов. Система становится вашим «цифровым юристом», который всегда под рукой и работает на результат.



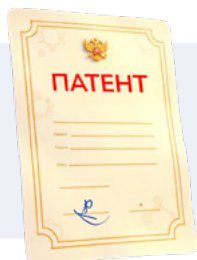
Комплексная проверка соискателя за полчаса

Сегодня все больше времени уходит на подбор подходящих сотрудников. В настоящее время недостаточно посмотреть резюме и побеседовать с кандидатом, нужно его еще и проверить. Комплексная быстрая проверка соискателя займет всего полчаса, для этого используйте перечень доступных интернет-сервисов.

1

Действительность паспорта

В разделе “Проверка по списку недействительных паспортов” Вы сможете проверить, действителен ли у соискателя паспорт, не числится ли он среди недействительных (например, в связи со смертью владельца или отказом от российского гражданства), утраченных, похищенных или поддельных.



Действительность разрешения на работу (патента)

По общему правилу иностранный гражданин имеет право осуществлять трудовую деятельность в России только при наличии разрешения на работу или патента

2**3**

Реестр контролируемых лиц

В реестр контролируемых лиц включают иностранцев, утративших законные основания для пребывания (проживания) в России. Для них предусматриваются специальные меры, применяемые в рамках режима высылки, ограничиваются отдельные права и свободы. Такие иностранцы должны или узаконить свое пребывание (проживание) в РФ, или покинуть страну.



Документ об образовании и/или квалификации

По состоянию на сегодняшний день ФРДО содержит дипломы об образовании, выданные после 1996 года. Более ранние документы - за период с июля 1992 года по конец 1995 года - будут занесены в базу до конца августа 2023 года. Чтобы проверить подлинность документа, следует выбрать уровень образования и ввести другие сведения, запрашиваемые онлайн-сервисом проверки

4**5**

ИНН

Сервис ФНС России позволяет узнать ИНН соискателя по его паспортным данным. Если в налоговой будет указан другой ИНН, то следует уточнить у кандидата причины расхождений. Возможно, соискатель - это мошенник, использующий подложные документы.





Статус плательщика налога на профессиональный доход

Онлайн-сервис налоговой службы проверит статус гражданина и даст вам знать, является ли он плательщиком НПД или нет.

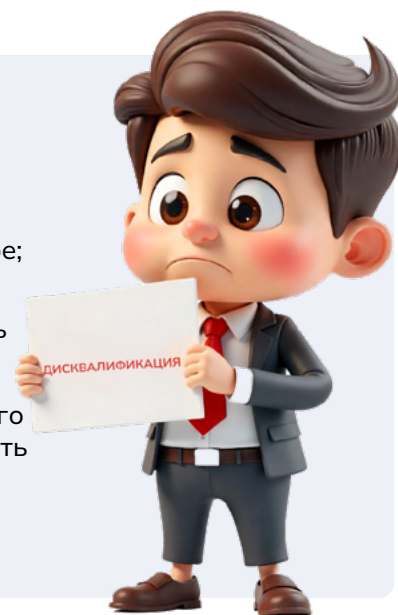
С помощью сервиса можно узнать, когда физическое лицо перестало быть самозанятым. Эта информация нужна из-за того, что если исполнитель по договору утратил соответствующий статус, то придется удерживать с его выплат НДФЛ и начислять взносы.

Дисквалификация

По решению суда человек не сможет сроком от 6 месяцев до 3 лет:

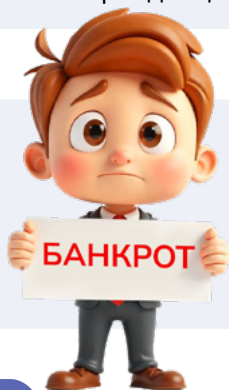
- быть руководителем компании;
- занимать должность на муниципальной или государственной службе;
- состоять в совете директоров организации;
- заниматься деятельностью из списка в законе, например, проводить техосмотр транспорта или лечить людей.

Узнать о дисквалификации потенциального работника можно из этого реестра. Чтобы узнать сведения о соискателе, в реестре нужно указать его данные (Ф.И.О., дату рождения, название организации, ИНН организации). Если этой информации нет, то можно загрузить весь список дисквалифицированных лиц (нажав на кнопку "Найти").



Судебные дела

Здесь можно узнать об участии соискателя в судопроизводстве (уголовном, административном или гражданском). Это единая база всех судов общей юрисдикции.



Банкротство

Закон не запрещает принимать на работу соискателя, находящегося в процедуре банкротства или прошедшего ее. Вместе с тем есть некоторые ограничения, особенно для кредитных организаций.

Причастность к экстремистской деятельности или терроризму

Список ведется Федеральной службой по финансовому мониторингу. Причины появления соискателя в таком списке могут быть связаны с привлечением его к уголовной или административной ответственности по отдельным статьям УК РФ и КоАП РФ





Розыск

Не лишним будет проверить, не разыскивают ли соискателя правоохранительные органы. Для этого можно воспользоваться открытыми базами данных МВД России, ФСИН РФ и ФССП РФ. Для поиска достаточно вбить Ф.И.О. соискателя

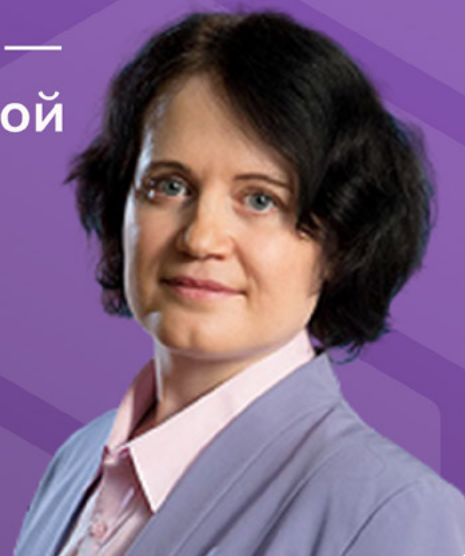


Все представленные сервисы не требуют подтверждения наличия согласия субъекта на обработку его персональных данных. Сервисы являются открытыми и доступными. Но согласно законодательству, такой поиск считается использованием персональных данных соискателя. Поэтому до начала проверки необходимо получить у кандидата на трудоустройство согласие на их использование (ст. 9 Федерального закона от 27.07.2006 N 152-ФЗ «О персональных данных»). **ВАЖНО!** Отказывать в приеме на работу по причинам, не связанным с деловыми качествами, запрещено. Принимайте решения о найме взвешенно!

Больше о сложных нюансах
трудового законодательства —
на семинаре Юлии Жижериной

22 мая 2026

[Зарегистрироваться](#)



Для связи с нами
звоните по телефону +7 (812) 493-54-66, доб. 572,
пишите на почту invitation@kadis.ru



Уволить нельзя оставить?

Наверняка Вы сталкивались с ситуацией, когда увольнение сотрудника кажется неизбежным решением. Вопрос «Уволить нельзя оставить?» — далеко не простой выбор, где уровень текучести кадров обычно высок. Важно помнить, что каждое неверное решение грозит проверками ГИТ, судебными разбирательствами и репутационными потерями.

Кого нельзя уволить по инициативе работника:



- беременных (за исключением случая ликвидации организации)(ч. 1 ст. 261 ТК РФ);
- работников в отпуске или в период временной нетрудоспособности (кроме случая ликвидации организации) (ст. 81 ТК РФ);
- супругу (супруга) ветерана боевых действий, не вступившую (не вступившего) в повторный брак, в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана
- работницу, у которой есть ребенок в возрасте до трех лет;
- одинокую мать, воспитывающую ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или ребенка в возрасте до 16 лет;
- женщину, воспитывающую ребенка в возрасте до 16 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет) без матери. Например, такая работница может быть бабушкой ребенка;
- женщину, которая является единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или ребенка в возрасте до трех лет в семье, где трое и более детей в возрасте до 14 лет, если второй родитель (законный представитель) не работает.

кроме увольнения по основаниям, установленным п. п. 1, 5 - 8, 10, 11 ч. 1 ст. 81 или п. 2 ст. 336 ТК РФ) (ст. 264.1 ТК РФ) (ликвидация работодателя или виновные действия)

Специальные основания увольнения определенных категорий работников:

Работник-иностранец

До увольнения нужно отстранить иностранца от работы в следующих случаях:

- у вас приостановлено действие (закончился срок действия) разрешения на привлечение и использование иностранных работников (абз. 2 ст. 327.5 ТК РФ).
- у работника закончился срок действия разрешения на временное проживание в РФ (абз. 4 ст. 327.5 ТК РФ);
- у работника закончился срок действия вида на жительство в РФ (абз. 5 ст. 327.5 ТК РФ);
- у ВКС закончился срок действия договора (полиса) ДМС либо прекращено действие договора между вами и медицинской организацией на оказание иностранцу соответствующих медицинских услуг (абз. 6 ст. 327.5 ТК РФ).

Если работник не представит действующие документы, то по истечении одного месяца со дня наступления обстоятельств, послуживших причиной для отстранения, увольте его по соответствующему основанию.

❗ Специальные (дополнительные ко всем остальным) основания для увольнения иностранного работника указаны в ст. 327.6 ТК РФ

Дистанционный работник

Дистанционного работника можно уволить по тем же основаниям, что и офисного работника.

❗ Специальные основания увольнения:

- если в период дистанционной работы дистанционщик без уважительной причины не взаимодействуют с вами по вопросам, связанным с выполнением работы, более двух рабочих дней подряд со дня поступления от вас соответствующего запроса;
- если работник переехал в иную местность и это повлекло невозможность исполнения им обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

Несовершеннолетний работник

Его нельзя уволить, как не прошедшего испытание, а по другим основаниям, связанным с вашей инициативой (кроме ликвидации), увольнение возможно только с согласия трудовой инспекции и комиссии по делам несовершеннолетних.

При сокращении (ликвидации) может потребоваться предоставить дополнительные гарантии, например, направить на обучение. По собственному желанию и остальным основаниям увольнение производите как обычно.

❗ Специальные основания увольнения:

- От вас могут потребовать уволить работника 14-15 лет, если работа негативно влияет на его здоровье;

Совместитель

Уволить внутреннего или внешнего совместителя можно не только по общим основаниям, но и по дополнительному - в связи с приемом на его место основного работника.

Главный бухгалтер

Уволить главного бухгалтера можно как по общим основаниям (например, по собственному желанию), так и по специальным.

❗ Специальные основания увольнения:

- в связи со сменой собственника имущества организации;
- в связи с принятием необоснованного решения, которое повлекло за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации.

До увольнения главбуха рекомендуем организовать передачу дел, провести инвентаризацию (в некоторых случаях она обязательна). При выявлении недостачи или иных нарушений, в которых виновен главбух, возможно привлечение его к материальной, административной, уголовной ответственности даже после увольнения.

При этом:

- Уволить его по сокращению (по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) вы можете, только если у вас не кредитная организация, поскольку в кредитной наличие должности главного бухгалтера обязательно;

- Уволить его по утрате доверия (по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) можно, только если главный бухгалтер непосредственно обслуживал денежные или товарные ценности и совершил действия, которые давали повод для утраты доверия к нему. При увольнении по этому основанию соблюдайте процедуру привлечения к дисциплинарной ответственности, если виновные действия, дающие основание для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- Уволить главбуха за принятие необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (по п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), можно, только если есть доказательства, что такие негативные последствия возникли из-за решения главбуха и их можно было избежать в случае принятия другого решения. При увольнении по этому основанию соблюдайте процедуру привлечения к дисциплинарной ответственности. В частности, запросите у главбуха объяснение, оцените тяжесть проступка и обстоятельства его совершения.

Больше о сложных нюансах увольнения — на семинаре Юлии Жижериной

22 мая 2026

[Зарегистрироваться](#)



Для связи с нами
звоните по телефону +7 (812) 493-54-66, доб. 572,
пишите на почту invitation@kadis.ru

