

ПроПерсонал

Обзор новостей и актуальных тем
в сфере расчета заработной платы,
кадрового делопроизводства, трудового
и миграционного законодательства



Технологии
Доверия



Вступительное слово



Екатерина Рябова
Партнер



Елена Морякова
Директор



Геннадий Одарич
Директор

Уважаемые коллеги!

Приветствуем вас на страницах нашего регулярного обзора последних новостей и наиболее актуальных, на наш взгляд, тем в области расчета заработной платы, кадрового делопроизводства, трудового и миграционного законодательства.

На страницах очередного выпуска мы постарались как можно полнее осветить последние изменения в законодательстве, законодательные инициативы, официальные разъяснения компетентных органов и судебную практику за май 2023 года.

Оставайтесь с нами и следите за новостями на нашем сайте.

Приятного чтения!

Обзор новостей и актуальных тем в сфере расчета заработной платы, кадрового делопроизводства, трудового и миграционного законодательства

Содержание

I.	Новое в законодательстве	5
1.	Правительство обновило порядок предоставления дополнительных выходных дней работникам для ухода за детьми-инвалидами.....	5
2.	Роструд продолжит применять риск-ориентированный подход при проверках до конца 2025 г.....	5
3.	Правительство установило правила выплаты вознаграждения за служебные изобретения работникам-соавторам	5
4.	Минтруд России скорректировал порядок расчета и подтверждения страхового стажа для выплат по больничным	5
5.	Установлены правила дистанционного медосмотра работников	6
6.	Безвизовый въезд в РФ для граждан Грузии и возобновление авиасообщения.....	6
7.	Сокращение миграционных формальностей для иностранных граждан, временно пребывающих на территориях ДНР, ЛНР, Запорожской и Херсонской областей	7
8.	Закреплены основания для признания загранпаспортов недействительными	7
9.	Изменения в Концепции миграционной политики на 2019–2025 г.....	8
10.	Повышение минимального уровня зарплаты ВКС, условия получения ВКС бессрочного ВНЖ и другие нововведения в миграционном законодательстве	8
II.	Законодательные инициативы.....	11
1.	UPD: Законопроект о цифровизации спецоценки прошел первое чтение.....	11
2.	В Госдуму внесен законопроект, предоставляющий дополнительные трудовые гарантии семьям мобилизованных	11
3.	Минтруд России вносит законопроект для уточнения правил начисления и выплаты зарплаты	11
4.	В ТК РФ планируется установить порядок ознакомления работника с локальными нормативными актами при фактическом допуске к работе	11
5.	В Госдуме обсуждаются поправки в КоАП РФ о специальной ответственности за нарушение условий коллективных договоров в части охраны труда работников с вредными условиями труда	12
6.	Первое чтение прошли законопроекты, ограничивающие трудоустройство в госкомпаниях бывших чиновников, уволенных в связи с утратой доверия	12
7.	Минтруд России сообщил о возможном размещении в открытом доступе материалов для самоподготовки к проверке по охране труда.....	12
8.	Новый институт – административный надзор за пребыванием/проживанием иностранных граждан в РФ	12
9.	МВД РФ работает над инициативой по созданию института «репатриации».....	13
10.	Некоторые изменения в миграционном законодательстве в связи с принятием нового закона о гражданстве	13
11.	Май 2023 г. – обновление статуса законопроектов по миграционным вопросам.....	14

12.	На общественном обсуждении находится проект формы заявления о предоставлении дополнительных выходных для ухода за детьми-инвалидами по новым правилам	14
III.	Разъяснения законодательства	15
1.	Мнение Роструда: проводить или нет оценку профессиональных рисков в отношении удаленных работников?	15
2.	В течение какого срока можно использовать день отдыха за работу в выходной? – отвечает Роструд.....	15
3.	Математика выходного дня: сколько часов надо отработать в выходной, чтобы получить право на день отгула?	15
4.	Два обеденных перерыва: что необходимо учесть?.....	15
5.	Сокращаете дистанционного работника? Где предлагать вакансии? – мнение Минтруда России.....	15
6.	Отпуск в отпуске? Как матери ребенка в возрасте до 3 лет, работающей на условиях неполного рабочего времени, взять отпуск на 1 день? – предложения Роструда	16
IV.	Судебная практика	17
1.	Определяя размер зарплаты, не забывайте про акты социального партнерства – напоминание Верховного Суда РФ	17
2.	Работник заболел сразу после увольнения: 3-й КСОЮ разъясняет, как поступить	17
3.	Ошибка компании, которая привела к необходимости предложения вакансий при сокращении в других регионах, – анализ 5-го КСОЮ	18
4.	Получили заявление об увольнении в рамках КЭДО? Не торопитесь увольнять работника – недавняя практика 9-го КСОЮ.....	18
5.	Работник немного «перебрал» на работе, можно ли его уволить? – отвечает 3-й КСОЮ	19
6.	Спутанность сознания может повлиять на законность увольнения по соглашению сторон – исследует 2-й КСОЮ	19
7.	Выбираем основание увольнения: ликвидация или сокращение? – анализирует 5-й КСОЮ	19
8.	«Внимание, вас снимает «скрытая» камера»: нарушает ли видеонаблюдение на рабочем месте права работников или нет – разобрался 3-й КСОЮ	20



I. Новое в законодательстве

1. Правительство обновило порядок предоставления дополнительных выходных дней работникам для ухода за детьми-инвалидами

Напомним, что согласно законодательству один из работающих родителей детей с инвалидностью вправе получить четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Текущее регулирование не позволяет перенести такие выходные дни на следующие месяцы, и неиспользованные выходные дни «сгорают». Новые правила позволят суммировать неиспользованные выходные дни и раз в календарный год брать до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд.

Новый порядок вступит в силу 1 сентября 2023 г. и будет действовать до 1 сентября 2029 г.

Основание: [Постановление Правительства РФ от 06.05.2023 № 714](#).

2. Роструд продолжит применять риск-ориентированный подход при проверках до конца 2025 г.

Согласно Постановлению Правительства контроль за соблюдением норм трудового права до 31 декабря 2025 г. продолжат по текущим правилам. Это подразумевает, что Роструд в своей деятельности по-прежнему будет применять те же категории риска, частоту контрольных мероприятий в зависимости от категории риска, а также виды таких мероприятий, как и сейчас.

Основание: [Постановление Правительства РФ от 29.05.2023 № 860](#).

3. Правительство установило правила выплаты вознаграждения за служебные изобретения работникам-соавторам

В соответствии с постановлением Конституционного Суда РФ Правительство РФ скорректировало правила выплаты

вознаграждения за служебное изобретение, служебную полезную модель, служебный промышленный образец. Теперь такое вознаграждение выплачивается работникам-соавторам исходя из распределения творческого вклада каждого из них, который определяется соглашением между работниками. Работники должны письменно уведомить работодателя о таком распределении в течение 5 календарных дней со дня подписания соглашения. Если же такое соглашение отсутствует и судом не установлено распределение, то презюмируется равное участие работников в создании служебного изобретения, служебной полезной модели, служебного промышленного образца.

Основание: [Постановление Правительства РФ от 25.05.2023 № 812](#), [Постановление Конституционного Суда РФ от 24.03.2023 № 10-П](#).

4. Минтруд России скорректировал порядок расчета и подтверждения страхового стажа для выплат по больничным

По новым правилам подсчета страхового стажа для определения размера пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам будут учитываться также периоды работы в рамках договоров гражданско-правового характера о выполнении работ или оказании услуг, договоров авторского заказа и периоды получения автором выплат за произведения. Такие периоды работ могут подтверждаться соответствующими договорами или сведениями персонифицированного учета.

Основание: [Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.04.2023 № 307н](#).

5. Установлены правила дистанционного медосмотра работников

Согласно новому порядку, утвержденному Минздравом России, предсменные, предрейсовые, послесменные, послерейсовые медосмотры работников, а также осмотры в течение рабочего дня (смены) могут проводиться с применением цифровых медизделий с возможностью дистанционной передачи информации и контроля состояния здоровья работников. Новые правила предусматривают возможность ведения журналов регистрации медосмотров на бумажном носителе или в электронной форме. В случае второго варианта внесенные в журнал регистрации сведения заверяются усиленной квалифицированной электронной подписью медроботника, проводившего медосмотр, и простой электронной подписью осматриваемого работника (если иное не предусмотрено технической документацией медизделия). Требования к цифровым медизделиям и особенности проведения медосмотров с их использованием установлены вновь принятым постановлением Правительства РФ.

Основание: [Приказ Министерства здравоохранения РФ от 30.05.2023 № 266н](#), [Постановление Правительства Российской Федерации от 30.05.2023 № 866](#).

6. Безвизовый въезд в РФ для граждан Грузии и возобновление авиасообщения

Граждане Грузии теперь могут въезжать в РФ в безвизовом порядке. Такая возможность не распространяется на граждан Грузии, прибывающих в РФ 1) с целью «работа» или 2) на срок более 90 дней.

Также отменен запрет на перевозку граждан российскими авиакомпаниями в направлении Россия – Грузия.

Основание: [Указ Президента РФ от 10.05.2023 № 335](#); [Указ Президента РФ от 10.05.2023 № 336](#).



7. Сокращение миграционных формальностей для иностранных граждан, временно пребывающих на территориях ДНР, ЛНР, Запорожской и Херсонской областей

С 24 апреля 2023 г. иностранные граждане, прибывшие на территории ДНР, ЛНР, Запорожской и Херсонской областей после 30 сентября 2022 г., могут продлить срок своего временного пребывания в РФ до 31 декабря 2023 г. включительно.

Для этого организации, в которой иностранный гражданин работает либо осуществляет иную деятельность, необходимо до 1 октября 2023 г. обратиться с ходатайством в органы МВД РФ.

Также обратиться в МВД РФ с заявлением о продлении срока временного пребывания или визовой анкетой иностранный гражданин может лично. Для этого ему необходимо уведомить органы МВД РФ о месте своего фактического пребывания и пройти дактилоскопию и фотографирование.

В случае продления срока временного пребывания выдается:

- иностранному гражданину, пребывающему в РФ **в безвизовом порядке, – миграционная карта с отметкой о разрешенном сроке временного пребывания в РФ;**
- иностранному гражданину, пребывающему в РФ **в визовом порядке, – виза в соответствии с целью пребывания.**

В отношении иностранных граждан, получивших миграционную карту/визу, не принимаются решения о депортации, реадмиссии, запрете на въезд в РФ, нежелательности пребывания (проживания) в РФ, сокращения срока временного пребывания в РФ, об аннулировании ВНЖ, о лишении статуса беженца или временного убежища, а ранее принятые решения не подлежат исполнению.

Кроме того, на территориях ДНР, ЛНР, Запорожской и Херсонской областей до 31 декабря 2023 г. включительно:

- 1) Иностранные граждане освобождаются от обязанности проходить медосвидетельствование и иметь полис ДМС / договор об оказании платных медицинских услуг.

- 2) Иностранные граждане вправе осуществлять трудовую деятельность без разрешения на работу или патента и без учета требований к заявленной цели визита в РФ – после прохождения дактилоскопии и фотографирования в территориальном органе МВД РФ.
- 3) Работодатели / заказчики работ (услуг) вправе привлекать на работу иностранных граждан без разрешения на привлечение и использование иностранных работников и учета допустимой доли иностранной работников. У работодателя / заказчика работ (услуг) остается обязанность по подаче уведомления о заключении с иностранным гражданином трудового договора / договора ГПХ в течение 10 рабочих дней со дня заключения такого договора (в территориальный орган МВД РФ в Республике Крым либо в Ростовской области, либо в субъекте РФ по месту своего нахождения).

Основание: Указ Президента РФ от 27.04.2023 № 307 «Об особенностях правового положения отдельных категорий иностранных граждан и лиц без гражданства в РФ».

8. Закреплены основания для признания загранпаспортов недействительными

7 июня 2023 г. Советом Федерации РФ одобрен законопроект, которым закрепляются основания для признания российских загранпаспортов (в том числе служебных и дипломатических) недействительными. К таким основаниям отнесены:

- утрата паспорта;
- изменение личных данных (Ф. И. О., даты или места рождения, пола);
- истечение срока действия паспорта;
- прекращение российского гражданства;
- установление факта отсутствия у владельца паспорта гражданства РФ;

- установление факта оформления паспорта на основании поддельных либо недействительных документов или недостоверных сведений, либо на поддельном или утраченном бланке;
- установление факта непригодности паспорта;
- неполучение паспорта его владельцем по истечении 3 лет со дня оформления паспорта;
- непередача без уважительной причины паспорта гражданином РФ, право которого на выезд из страны ограничено, на хранение в уполномоченные органы;
- смерть владельца паспорта.

Дипломатические или служебные паспорта будут признаваться недействительными в случае невозврата документов без уважительной причины в течение 5 рабочих дней после завершения командировки.

Основание: Законопроект [№ 1231732-7](#) О внесении изменений в Федеральный закон «О порядке выезда из РФ и въезда в РФ».

9. Изменения в Концепции миграционной политики на 2019–2025 гг.

Указом Президента РФ внесены изменения в Концепцию государственной миграционной политики РФ на 2019–2025 гг. (далее – «Концепция»).

В обновленном документе отмечается, что за предыдущие годы был успешно реализован комплекс мер, направленный на упрощение порядка получения иностранными гражданами документов, необходимых для пребывания, работы в РФ, приобретения гражданства РФ.

В связи с увеличением в 2022 г. миграционного оттока населения РФ за рубеж Концепцией предлагается принять дополнительные меры, которые создадут в стране привлекательные социально-экономические условия для снижения оттока населения за границу.

В обновленной Концепции значительное внимание уделено адаптации иностранных граждан и членов их семей.

Так, предлагается совершенствовать взаимодействие органов госвласти с институтами гражданского общества и бизнес-структурами в целях содействия адаптации иностранных граждан и членов их семей, в том числе путем разработки и реализации соответствующих программ. Также планируется повышать интерес иностранной молодежи к российскому образованию и изучению русского языка, в том числе за рубежом.

Также изменения в Концепции предполагают цифровизацию административных процедур в сфере миграции. В частности, предлагается максимально перевести миграционные услуги в электронный формат, создать единую систему мониторинга в сфере миграции, в которой будет осуществляться учет сведений об иностранных гражданах.

Основные направления миграционной политики до 2025 г. были дополнены и другими позициями, а именно: совершенствование Госпрограммы по переселению соотечественников, создание условий для возвращения жителей новых территорий РФ, которые уехали во время боевых действий, увеличение масштабов организованного привлечения иностранных граждан к осуществлению трудовой деятельности в РФ и т. д.

Основание: Указ Президента РФ от 12.05.2023 [№ 342](#) «О внесении изменений в Концепцию государственной миграционной политики РФ на 2019–2025 годы, утвержденную Указом Президента РФ от 31 октября 2018 г. № 622».

10. Повышение минимального уровня зарплаты ВКС, условия получения ВКС бессрочного ВНЖ и другие нововведения в миграционном законодательстве

Государственной Думой принят проект Федерального закона «О внесении изменений в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (далее – «Закон») в третьем чтении.

Со дня официального опубликования ФЗ:

- 1) Отменяется требование о ежегодном прохождении медицинского обследования сопровождающими членами семьи ВКС.

Члены семьи ВКС обязаны проходить повторное обследование так же, как и иностранные ВКС, в течение 30 дней со дня принятия решения о продлении разрешения на работу (далее – «РНР») ВКС либо со дня въезда в РФ (если на момент принятия решения указанные иностранные граждане находились за пределами РФ).

- 2) Упрощается перечень документов для получения патента иностранным гражданином.

Вместо оригинала полиса ДМС можно будет представить сведения об электронном полисе ДМС, а также отменяется требование о предъявлении документов о постановке иностранного гражданина на миграционный учет по месту пребывания в РФ.

По истечении 180 дней со дня официального опубликования ФЗ:

- 1) Иностранцы ВКС и члены их семей смогут получить бессрочный ВНЖ в РФ.

Для получения бессрочного ВНЖ необходимо одновременное соблюдение следующих условий:

- осуществление иностранным ВКС трудовой деятельности и проживание в РФ иностранного ВКС (членов его семьи) на основании «ВНЖ для ВКС» – в течение 2 лет и более;
 - перечисление его работодателем налогов, исчисленных и удержанных в отношении данного ВКС, в бюджетную систему РФ.
- 2) Для оформления (продления) РНР ВКС достаточно будет использовать копию трудового договора ВКС (вместо оригинала).

- 3) Будет сокращен срок разрешенного пребывания в РФ иностранных ВКС и сопровождающих членов их семей после досрочного прекращения трудового договора ВКС.

После досрочного расторжения трудового договора иностранным ВКС и членам их семей разрешается пребывать в РФ в течение периода не более 30 рабочих дней + 30 календарных дней, отсчет которого начинается со дня расторжения договора (вместо ранее установленных 60 рабочих дней).

- 4) Законодательно закреплена возможность оформления РНР ВКС, действующего в нескольких субъектах РФ.

Если по условиям трудового договора ВКС будет работать в обособленных подразделениях компании или у взаимозависимых лиц (кроме физических лиц), расположенных на территориях нескольких субъектов РФ, ВКС необходимо иметь РНР, действующее на территориях этих субъектов. Для получения РНР работодатель обращается в миграционные органы по месту своего нахождения.

- 5) Будет действовать 30-дневный срок для получения оригинала РНР ВКС, и будут применяться последствия неполучения РНР в указанный срок.

ВКС должен получить РНР при личном посещении соответствующих миграционных органов строго в течение 30 календарных дней со дня принятия решения о выдаче РНР (независимо от нахождения ВКС на территории РФ).

Предусматривается возможность получения РНР по истечении установленного 30-дневного срока по ходатайству работодателя (поданного в течение указанного 30-дневного срока) при наличии документально подтвержденных уважительных причин в более поздний срок.

В случае, если в установленные сроки РНР не получено, ВКС и члены его семьи, не имеющие иных законных оснований для пребывания (проживания) в РФ, обязаны выехать из РФ в течение 15 календарных дней по истечении сроков, установленных для получения РНР.

- 6) Вводятся дополнительные основания для привлечения к ответственности работодателей иностранных ВКС.

Для установления запрета на привлечение ВКС в течение 2 лет начнут действовать дополнительные основания, связанные с исчисленными и перечисленными суммами НДФЛ в отношении ВКС (далее – «налоги»), а именно:

- непредставление в налоговые органы по истечении 6 месяцев после отчетного периода сведений о налогах;
 - представление в налоговые органы поддельных или подложных сведений о налогах.
- 7) Появляется возможность уведомления иностранным гражданином миграционных органов об осуществлении трудовой деятельности на основании патента в электронном формате (через портал Госуслуг).

С 1 марта 2024 года:

- 1) Будет действовать обязательный минимум заработной платы ВКС – 750 тыс. руб. в квартал.

Данная норма прямо не устанавливает минимальный размер заработной платы ВКС в месяц, поскольку указан период одного квартала.

Основание: [Законопроект № 99721-8 «О внесении изменений в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» \(в части предоставления права оформления бессрочного вида на жительство в Российской Федерации для высококвалифицированных специалистов\)».](#)



II. Законодательные инициативы

1. UPD: Законопроект о цифровизации спецоценки прошел первое чтение

24 мая 2023 г. стало известно, что законопроект, устанавливающий возможность электронного оформления результатов спецоценки, прошел первое чтение в Госдуме. О внесении данного законопроекта на рассмотрение в Госдуму мы сообщали в [предыдущем выпуске](#). Напомним, что в случае принятия законопроекта с 1 сентября 2023 г. появится возможность оформления результатов спецоценки в форме электронного документа, который будет заверяться усиленной квалифицированной электронной подписью. В перспективе электронная форма может появиться и для других документов, связанных с процедурой спецоценки, например сертификатов экспертов, проводящих спецоценку. До 22 июня ожидается представление поправок к тексту законопроекта.

Основание: [Законопроект № 325736-8 «О внесении изменений в Федеральный закон «О специальной оценке условий труда \(об особенностях порядка проведения специальной оценки условий труда\)»](#).

2. В Госдуму внесен законопроект, предоставляющий дополнительные трудовые гарантии семьям мобилизованных

При одобрении законопроекта работники, чьи супруги были мобилизованы, могут получить право на установление неполного рабочего времени по их заявлению. Также планируется привлекать таких работников к труду в ночное время только по их согласию и при отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья. Новые гарантии будут предусматривать также преимущественное право на оставление на работе в случае сокращения для работников, удовлетворяющих следующим условиям: наличие ребенка до 23 лет, обучающегося в вузе, при условии, что второй родитель мобилизован.

Основание: [Законопроект № 351406-8 «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Российской Федерации»](#).

3. Минтруд России вносит законопроект для уточнения правил начисления и выплаты зарплаты

В соответствии с предлагаемыми Минтрудом России поправками в ТК РФ работодатель будет обязан выплатить проценты (денежную компенсацию) не только за задержку выплаты зарплаты, но и за несвоевременное начисление денежных средств. Причиной таких изменений стало Постановление Конституционного Суда РФ от 11 апреля 2023 г. № 16-П, которое признало ст. 236 ТК РФ частично неконституционной. Так, на практике при восстановлении судом работника в должности ему выплачивается задолженность по зарплате и иным выплатам, но зачастую не выплачиваются проценты, так как в период вынужденного прогула работнику зарплата не начисляется.

Основание: [Проект Федерального закона «О внесении изменения в статью 236 Трудового кодекса Российской Федерации»](#).

4. В ТК РФ планируется установить порядок ознакомления работника с локальными нормативными актами при фактическом допуске к работе

Депутаты намерены урегулировать существующий в ТК РФ пробел по вопросу ознакомления с документами работников, трудовые отношения с которыми еще не оформлены, но которые уже фактически допущены к выполнению трудовых обязанностей. По смыслу поправок работодатель обязан будет ознакомить работника с локальными нормативными актами, связанными с его работой, и коллективным договором до подписания трудового договора и до фактического допущения к работе.

Основание: [Законопроект № 364886-8 «О внесении изменения в статью 68 Трудового кодекса Российской Федерации»](#).

5. В Госдуме обсуждаются поправки в КоАП РФ о специальной ответственности за нарушение условий коллективных договоров в части охраны труда работников с вредными условиями труда

Авторы законопроекта предлагают распространить положения ст. 5.31 КоАП РФ на обе стороны коллективных договоров, соглашений, а не только на работодателей. Также предлагается добавить к этой статье часть 2, которая будет предусматривать ответственность за нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению касательно охраны труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе на подземных работах. Такое нарушение может повлечь предупреждение или наложение административного штрафа от 6 тыс. руб. до 10 тыс. руб.

Основание: [Законопроект № 366888-8 «О внесении изменения в статью 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях».](#)

6. Первое чтение прошли законопроекты, ограничивающие трудоустройство в госкомпаниях бывших чиновников, уволенных в связи с утратой доверия

Согласно одобренным Госдумой в первом чтении законопроектам уволенные в связи с утратой доверия чиновники не смогут трудоустроиваться в госструктуры или госкомпании в течение 5 лет. Сведения о таком ограничении будут содержаться в специальном реестре на портале госслужбы. Законопроект подготовлен в целях реализации Национального плана противодействия коррупции на 2021–2024 гг.

Основание: [Законопроект № 325725-8 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации \(об ограничении права лиц, уволенных в связи с утратой доверия, занимать отдельные должности\)»](#), [Законопроект № 325724-8 «О внесении изменений в Федеральный закон «О противодействии коррупции» и отдельные законодательные акты Российской Федерации».](#)

7. Минтруд России сообщил о возможном размещении в открытом доступе материалов для самоподготовки к проверке по охране труда

В рамках ответа на частное обращение Минтруд России отметил, что на данный момент в министерстве прорабатывается вопрос о возможности публикации материалов в единой общероссийской справочно-информационной системе по охране труда. Опубликованные материалы могут помочь подготовиться к проверке знаний требований охраны труда руководителям и специалистам органов исполнительной власти субъектов РФ, руководителям и преподавателям компаний или ИП, обучающим работодателей и работников вопросам охраны труда, руководителям подразделений по охране труда и т. д.

Основание: [Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 07.04.2023 № 15-2/ООГ-1316.](#)

8. Новый институт – административный надзор за пребыванием/проживанием иностранных граждан в РФ

МВД РФ разработан проект поправок в миграционное законодательство, которыми предлагается заменить государственный контроль за пребыванием (проживанием) иностранных граждан новым институтом – административным надзором.

Законопроект призван повысить эффективность работы органов МВД РФ в сфере противодействия незаконной миграции.

Административный надзор будет осуществляться в отношении иностранных граждан, юридических лиц, а также физических лиц (в том числе ИП), которые привлекают мигрантов к трудовой деятельности, проводят их обучение или оказывают иные услуги.

В соответствии с Пояснительной запиской законопроект не предусматривает возложение на органы МВД РФ дополнительных обязанностей, а предлагает механизмы реализации существующих полномочий по предупреждению и пресечению незаконной миграции, контролю за соблюдением порядка пребывания, въезда

в РФ и выезда и трудовой деятельностью иностранных работников.

В случае принятия законопроекта в текущей редакции работодатели / заказчики работ (услуг) смогут обращаться в МВД РФ с ходатайством об аннулировании выданного разрешения на работу, если иностранный гражданин нарушил условия трудового договора / гражданско-правового договора.

Основание: Проект Федерального закона «О внесении изменений в Федеральный закон “О правовом положении иностранных граждан в РФ” и отдельные законодательные акты РФ и признании утратившими силу отдельных положений законодательных актов РФ».

9. МВД РФ работает над инициативой по созданию института «репатриации»

МВД РФ разрабатывает проект указа Президента РФ, устанавливающий институт «репатриации» в рамках Государственной программы по оказанию содействия добровольному переселению в РФ соотечественников, проживающих за рубежом (далее – «Государственная программа»).

Репатриантами предлагается считать соотечественников, изъявивших желание вернуться в РФ:

- являющихся гражданами РФ, постоянно проживающими за рубежом по состоянию на 24 февраля 2022 г.;
- являющихся бывшими гражданами РФ;
- родившихся / постоянно проживающих на территории РСФСР и являвшихся гражданами бывшего СССР;
- имеющих родственников по прямой восходящей линии, родившихся / постоянно проживавших на территории РСФСР либо территории, относившейся к Российской империи или СССР, в пределах Государственной границы РФ и имевших соответствующую гражданскую принадлежность.

Репатрианты будут освобождены от подтверждения владения русским языком как условия для участия в Государственной программе, а также будут наделены правом на упрощенное получение ВНЖ в РФ.

Также расширяется перечень оснований для утраты статуса участника Государственной программы.

Основание: Проект Указа Президента РФ «О внесении изменений в некоторые акты Президента Российской Федерации».

10. Некоторые изменения в миграционном законодательстве в связи с принятием нового закона о гражданстве

Пока еще действующий закон о гражданстве (№ 62-ФЗ) предусматривает процедуру признания иностранными гражданами носителями русского языка в целях получения ВНЖ в упрощенном порядке. Однако «новый» закон о гражданстве (№ 138-ФЗ) не предусматривает такую процедуру, в связи с чем предлагается исключить положения о выдаче данной категории лиц виз на въезд в РФ в целях приема в российское гражданство и об упрощенной выдаче ВНЖ.

Для потенциальных носителей русского языка «по принципу крови» – лиц, имеющих родственников по прямой восходящей линии, постоянно проживавших на территории, относившейся к Российской империи или СССР (в пределах Государственной границы РФ), сохраняется право на упрощенное получение гражданства РФ, а также предлагается предусмотреть упрощенный порядок выдачи ВНЖ.

Несмотря на отсутствие в новом законе основания для упрощенного получения гражданства РФ квалифицированными специалистами, предлагается сохранить за ними право упрощенного получения ВНЖ при условии, что квалифицированный специалист проработал 3 года (вместо 6 месяцев) по профессии, включенной в установленный Перечень профессий.

Основание: [Проект](#) Федерального закона «О внесении изменений в Федеральный закон “О порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию” и Федеральный закон “О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации”».

11. Май 2023 г. – обновление статуса законопроектов по миграционным вопросам

- 1) Законопроект, предусматривающий [упрощенный порядок выдачи ВНЖ «соотечественникам за рубежом»](#) и их членам семьи, был [отклонен](#) и возвращен для выполнения установленных требований. Причина отклонения – отсутствие заключения Правительства РФ по законопроекту.

Основание: [Законопроект № 111236-8](#) «О внесении изменений в Федеральный закон от 25 июля 2002 года № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»».

- 2) Законопроект об [открытии российских банковских счетов иностранными лицами и гражданами РФ](#) (без личного присутствия) был [предложен](#) к принятию в первом чтении. Подробнее о законопроекте – [в предыдущем обзоре ТеДо](#).

Основание: [Законопроект № 321728-8](#) О «внесении изменений в статью 7 Федерального закона «О противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма»».

- 3) Законопроект [о приеме граждан Латвии, Литвы и Эстонии в гражданство РФ по упрощенной процедуре](#) был [отклонен](#) в первом чтении.

Основание: [Законопроект № 149100-8](#) «О внесении изменения в Федеральный закон “О гражданстве Российской Федерации” в части упрощения процедуры приема в гражданство Российской Федерации иностранных граждан».

12. На общественном обсуждении находится проект формы заявления о предоставлении дополнительных выходных для ухода за детьми-инвалидами по новым правилам

Разработанная Минтрудом России форма заявления учитывает изменения, внесенные в порядок предоставления выходных работникам-родителям для ухода за детьми-инвалидами, и предусматривает возможность проставления в заявлении отметки и указания, какие именно выходные нужны работнику: ежемесячные выходные дни (до 4 дней) или накопленная сумма неиспользованных выходных дней за текущий календарный год (до 24 дней).

Основание: [Проект Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ «Об утверждении формы заявления о предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней»](#).



III. Разъяснения законодательства

1. Мнение Роструда: проводить или нет оценку профессиональных рисков в отношении удаленных работников?

ТК РФ предусматривает обязанность работодателя обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда, которая включает в себя оценку профессиональных рисков. Ведомство отметило, что перечень обязанностей по охране труда в отношении дистанционных работников ограничен. Обязанность по оценке профрисков не включена в данный перечень.

Основание: [Вопросы-ответы](#) на сайте онлайнинспекция.рф.

2. В течение какого срока можно использовать день отдыха за работу в выходной? – отвечает Роструд

За работу в выходной день работник может либо получить оплату в повышенном размере, либо день отдыха. Может ли работодатель определить «срок годности» такого отдыха, по истечении которого работник утрачивает на него право? Роструд отрицательно отвечает на данный вопрос. В ТК РФ никаких ограничений не предусмотрено, а внутренние политики компании, договоры и соглашения не могут ухудшать положение работника.

Основание: [Вопросы-ответы](#) на сайте онлайнинспекция.рф.

3. Математика выходного дня: сколько часов надо отработать в выходной, чтобы получить право на день отгула?

Предоставление отгула вместо повышенной оплаты за работу в выходной день – выбор, который делает работник. Но зависит ли от количества отработанных за 1 день часов продолжительность такого отгула? Роструд, комментируя данный вопрос, отвечает отрицательно: отработал ли работник 1 или 2 часа, не важно, в обоих случаях он имеет право только на 1 день отгула. Ранее к такому же выводу приходил Минтруд России в своем письме от 7 октября 2020 г. № 14-2/ООГ-15728.

Основание: [Вопросы-ответы](#) на сайте онлайнинспекция.рф., Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 07.10.2020 № 14-2/ООГ-15728.

4. Два обеденных перерыва: что необходимо учесть?

Минимальная продолжительность обеденного перерыва в течение рабочего дня – полчаса, максимальная – 2 часа. В Роструд поступил вопрос: можно ли предусмотреть в течение 1 рабочего дня несколько перерывов? Ведомство отметило, что ТК РФ не содержит запрета на разделение перерыва для отдыха и питания на несколько частей, например на две. При этом главное, чтобы одна из его частей была не менее 30 минут.

Основание: Письмо Роструда от 03.04.2023 № ПГ/05434-6-1.

5. Сокращаете дистанционного работника? Где предлагать вакансии? – мнение Минтруда России

Вопрос о том, где предлагать вакансии дистанционным работникам при сокращении, не раз поднимался как среди практикующих юристов, так и на уровне судебной практики. Недавно по этому поводу высказался Минтруд России. В ведомство поступил вопрос, что делать, если работник проживает в г. Твери, а работает в московской компании? Надо ли ему предлагать вакансии в московском офисе?

Минтруд РФ обратил внимание на отсутствие специальных норм закона в части сокращения «удаленщиков». Следовательно, необходимо руководствоваться общими правилами. Так, работодатель не обязан предлагать лицу вакансии, которые находятся в других местностях, если иное не предусмотрено коллективным или трудовым договором, соглашениями.

Прямого ответа на вопрос, надо ли предлагать вакансию тверскому дистанционному работнику, ведомство не дало. Кроме того, письмо Минтруда РФ не является нормативным правовым актом, т. е. фактически это лишь мнение регулятора. Учитывая неоднозначность судебной практики, рекомендуем при принятии решения о сокращении «дистанционщика» внимательно проанализировать условия его трудового договора, проверить, нет ли в компании в целом вакансий, которые могут соответствовать его квалификации, опыту работы.

Основание: Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.04.2023 № 14-6/ООГ-2696.

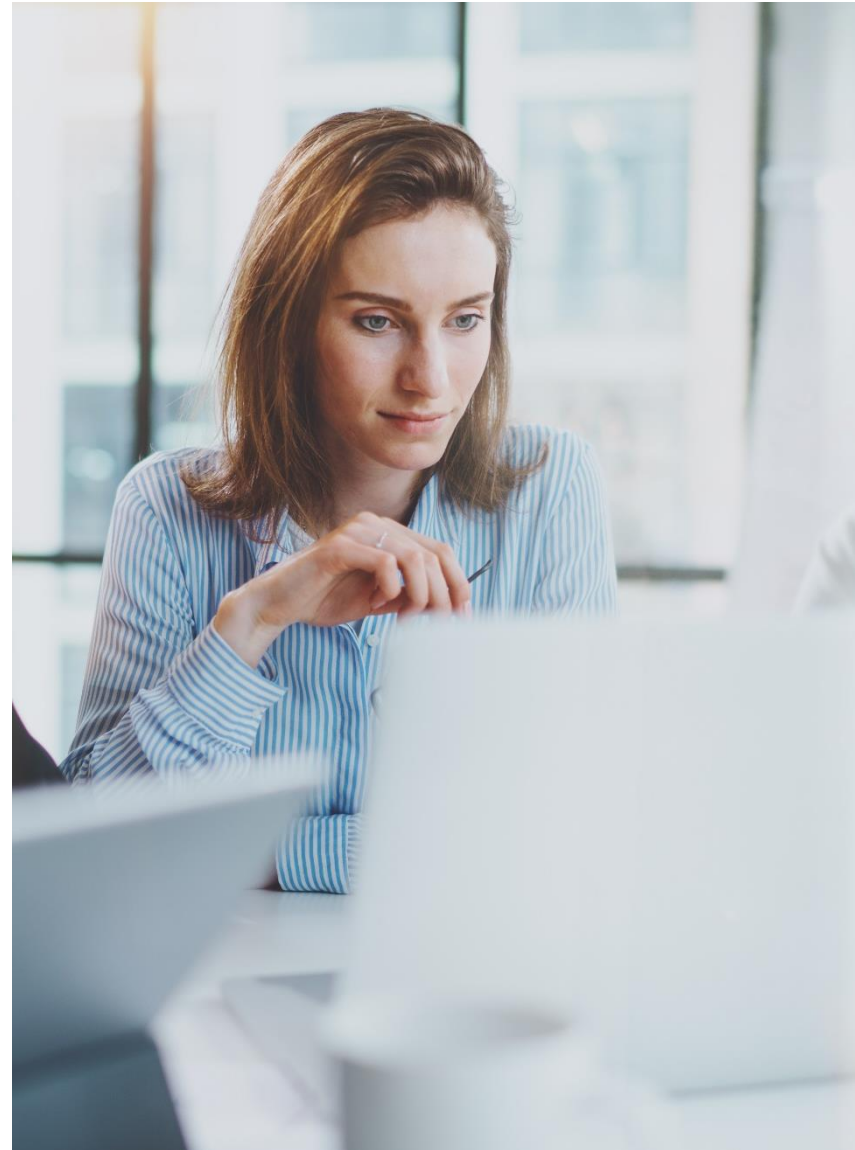
6. Отпуск в отпуске? Как матери ребенка в возрасте до 3 лет, работающей на условиях неполного рабочего времени, взять отпуск на 1 день? – предложения Роструда

Находясь в отпуске по уходу за ребенком, работница может одновременно работать на условиях неполного рабочего времени. Фактически считается, что она находится в отпуске по уходу за ребенком, поэтому уволить ее по инициативе работодателя нельзя.

Однако как поступить в ситуации, когда такой работнице нужен один день отпуска? Может ли она взять отпуск за свой счет, находясь в отпуске по уходу за ребенком? Ответ Роструда отрицательный: законом не предусмотрена возможность нахождения в двух отпусках одновременно. В таком случае ведомство предлагает два варианта:

- 1) обратиться к работодателю с просьбой изменить график работы или
- 2) уведомить работодателя о прекращении работы на условиях неполного рабочего дня, а после – о возобновлении работы.

Основание: [Вопросы-ответы](#) на сайте [онлайнинспекция.рф](#).



IV. Судебная практика

1. Определяя размер зарплаты, не забывайте про акты социального партнерства – напоминание Верховного Суда РФ

Рабочие 1-го разряда в сфере ЖКХ обратились в прокуратуру с просьбой провести проверку работодателя на предмет соблюдения требования трудового законодательства. Основание – размер минимальной тарифной ставки не соответствует положениям отраслевого соглашения в сфере ЖКХ. По результатам проверки компании было выдано предписание: устранить допущенное нарушение. Однако работодатель, ссылаясь на тяжелое финансовое положение и отсутствие собственных средств, не исполнил предписание прокуратуры, не устранил выявленное нарушение.

Суды трех инстанций не увидели нарушений в действиях работодателя: выплачиваемая работникам зарплата превышала МРОТ, установленный в Саратовской области, а также средний размер зарплаты по отрасли.

Апелляция подчеркнула, что определение размера должностного оклада – исключительное полномочие работодателя, а не суда. Работники, добровольно подписывая трудовой договор, согласились с его условиями, в том числе с размером зарплаты.

Верховный Суд РФ отправил дело на новое рассмотрение.

На что обратила внимание высшая судебная инстанция?

- Трудовые отношения регулируются как на уровне законодательства, так и в договорном порядке, например посредством заключения соглашений.
- Соглашение – правовой акт, который регулирует трудовые отношения наравне с ТК РФ, и его положения не могут быть «проигнорированы» работодателем.

- Стороны могут включать в соглашение взаимные обязательства, например могут предусмотреть минимальную тарифную ставку (должностной оклад).
- Определение конкретного размера тарифной ставки (должностного оклада), действительно, относится к исключительной компетенции работодателя. Однако оно должно основываться на действующей в компании системе оплаты труда, которая должна соответствовать, в частности, актам социального партнерства.
- Верховный Суд РФ отклонил довод о добровольности согласия работников на соответствующий размер зарплаты, т. к. работник как экономически более слабая сторона лишен возможности формулировать условия договора по своему усмотрению.

Основание: Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 22.05.2023 № 32-КГПР23-4-К1.

2. Работник заболел сразу после увольнения: 3-й КСОЮ разъясняет, как поступить

Работница-директор была уволена по специальному основанию, предусмотренному для руководителей организации, – по решению уполномоченного органа собственника. Однако, поскольку дата увольнения совпала с датой открытия больничного, работница посчитала, что увольнение незаконно.

В ходе рассмотрения дела в суде первой инстанции было установлено, что работодатель не нарушил требования закона при увольнении. Больничный был открыт работницей после ознакомления с приказом об увольнении, что позволило сделать суду вывод о наличии со стороны работницы злоупотребления правом. При этом было учтено, что при ознакомлении с документами на увольнение работница не сообщала о плохом самочувствии, о нахождении на больничном. Отсутствие признаков заболевания было подтверждено и свидетелями. В связи с этим суд не нашел оснований для признания увольнения незаконным.

Апелляция и кассация согласились с выводами нижестоящего суда.

Основание: Определение 3-го кассационного суда общей юрисдикции от 20.02.2023 № [88-3026/2023](#).

3. Ошибка компании, которая привела к необходимости предложения вакансий при сокращении в других регионах, – анализ 5-го КСОЮ

Компания начала процедуру сокращения. Работники были уведомлены о дате увольнения, им были предложены свободные вакансии. Поскольку ни одна из предложенных вакансий не подходила работнику по квалификации, он от них отказался, попросив предложить должности по его специальности. В ответ на это работодатель сообщил, что вакансия врача в другой местности уже занята другим работником. Посчитав, что работодатель нарушил процедуру предложения вакансий, работник обратился в суд.

В ходе рассмотрения дела было установлено, что место работы работника находилось в г. Махачкале. Непредложенная же работнику вакансия находилась в другой местности. Однако суд первой инстанции обратил внимание на направленное работнику предложение с вакансиями. В нем содержались должности, расположенные в других местностях. Таким образом, суд пришел к выводу, что работодатель мог предложить и иные должности, расположенные в другой местности. При этом не имеет значения, была ли предусмотрена обязанность предлагать вакансии в других местностях коллективным или трудовым договорами, соглашениями. Апелляция и кассация поддержали позицию суда первой инстанции.

Основание: Определение 5-го кассационного суда общей юрисдикции от 02.03.2023 по делу № [88-1954/2023](#).

4. Получили заявление об увольнении в рамках КЭДО? Не торопитесь увольнять работника – недавняя практика 9-го КСОЮ

В компании был установлен кадровый электронный документооборот (КЭДО). У каждого работника был собственный личный кабинет, в котором он мог формировать и подписывать электронные документы, в том числе заявление об увольнении. Для каждого работника осуществлялся выпуск усиленной неквалифицированной электронной подписи (УНЭП). Получение ее происходило следующим образом: (1) работник направлял заявление на выпуск УНЭП, (2) оно подписывалось простой электронной подписью – кодом по СМС, (3) подтверждение выпуска УНЭП осуществлялось тоже путем введения кода из СМС.

Работодателю по ЭДО поступило заявление работника об увольнении по собственному желанию, на основании которого с ним были прекращены трудовые отношения. Однако работник заявлял, что намерение уволиться не имел. Заявление было подано другим лицом от имени работника, которому последний предоставил код подтверждения из СМС, полагая, что он необходим для подписания заявления об оплате листка нетрудоспособности.

Суды первой инстанции и апелляции отказали в иске. Подписание УНЭП приравнивается к личной подписи работника. Каких-либо доказательств, что код из СМС поступил другому лицу, не было представлено, и до дня увольнения работник не пытался отозвать свое заявление об увольнении.

Кассация вернула дело в суд первой инстанции. Суды должны были установить:

- 1) Обстоятельства, при которых было составлено заявление об увольнении.
- 2) Были ли действия работника добровольными и осознанными? Были ли они направлены именно на отправку заявления об увольнении?
- 3) С какого компьютера и кем вводились коды доступа работника в личный кабинет?

- 4) Выяснял ли работодатель у работника причины подачи заявления?
- 5) Разъяснял ли работодатель до издания приказа об увольнении его трудовые права и последствия при подаче заявления?

Источник: Определение 9-го кассационного суда общей юрисдикции от 08.12.2022 № [88-10853/2022](#).

5. Работник немного «перебрал» на работе, можно ли его уволить? – отвечает 3-й КСОЮ

Работодателю поступила докладная записка о нахождении одной из работниц в состоянии алкогольного опьянения. Работница направлена на медосвидетельствование, по результатам которого установлено нахождение ее в состоянии опьянения. В своих письменных объяснениях она отрицала факт нахождения в состоянии опьянения, отмечая, что в течение дня принимала спиртосодержащие медикаменты и лекарства для снижения давления.

Суд первой инстанции посчитал, что дисциплинарное взыскание в виде увольнения «перевешивает» совершенный работником проступок. В частности, суд обратил внимание на следующее:

- работница ранее не привлекалась к ответственности за нахождение на работе в состоянии опьянения (но ей дважды объявлялось замечание за невыполнение и (или) ненадлежащее выполнение должностных обязанностей);
- проступок зафиксирован в 15 часов в пятницу, т. е. к концу рабочего дня (в этот день рабочий день заканчивался в 16:30).

Апелляция и кассация поддержали выводы нижестоящего суда.

Основание: Определение 3-го кассационного суда общей юрисдикции от 21.12.2022 № [88-22581/2022](#).

6. Спутанность сознания может повлиять на законность увольнения по соглашению сторон – исследует 2-й КСОЮ

Работник и работодатель подписали соглашение об увольнении. Несколько дней спустя работник направил заявление об отзыве своего согласия на увольнение: соглашение подписано «на эмоциях», в спутанном сознании под влиянием сильнодействующих психотропных препаратов. Кроме того, до даты подписания соглашения работник был госпитализирован с эпилептическим припадком, по выходу на работу все еще находился под действием лекарственных препаратов, не мог в полной мере осознавать происходящее, а назначенные ему препараты в качестве побочных действий часто ведут к спутанности сознания.

Суд первой инстанции отказал в иске – пропущен срок исковой давности.

Апелляция посчитала, что «опоздание» работника с иском на несколько дней обусловлено уважительными причинами. Учитывая, что работник увольняться не хотел и на момент подписания соглашения находился в спутанном сознании, апелляция суд восстановил его на работе. Кассация согласилась с нижестоящим судом.

Основание: Определение 2-го кассационного суда общей юрисдикции от 21.03.2023 по делу № [88-7089/2023](#).

7. Выбираем основание увольнения: ликвидация или сокращение? – анализирует 5-й КСОЮ

Компания была признана банкротом, открыто конкурсное производство. Конкурсный управляющий издал приказ об увольнении работника, основание – ликвидация организации.

Суд первой инстанции отказал работнику в восстановлении на работе. Во-первых, процедура увольнения не нарушена. Во вторых, отсутствие в ЕГРЮЛ записи о ликвидации организации не означает, что увольнение незаконно. Увольнение по данному основанию обусловлено ликвидацией организации в целом, а не с конечной его стадией.

Апелляция пришла к обратным выводам. Конкурсное производство не было прекращено, из ЕГРЮЛ компания не была исключена, значит, ликвидация на момент увольнения не завершена. Поскольку работодатель не представил доказательства прекращения фактической деятельности общества, работник должен быть уволен в связи с сокращением численности (штата) работников. Кассация не нашла оснований не согласиться с данным выводом.

Основание: Определение 5-го кассационного суда общей юрисдикции от 15.12.2022 по делу № [88-10028/2022](#).

8. «Внимание, вас снимает «скрытая» камера»: нарушает ли видеонаблюдение на рабочем месте права работников или нет – разобрался 3-й КСОЮ

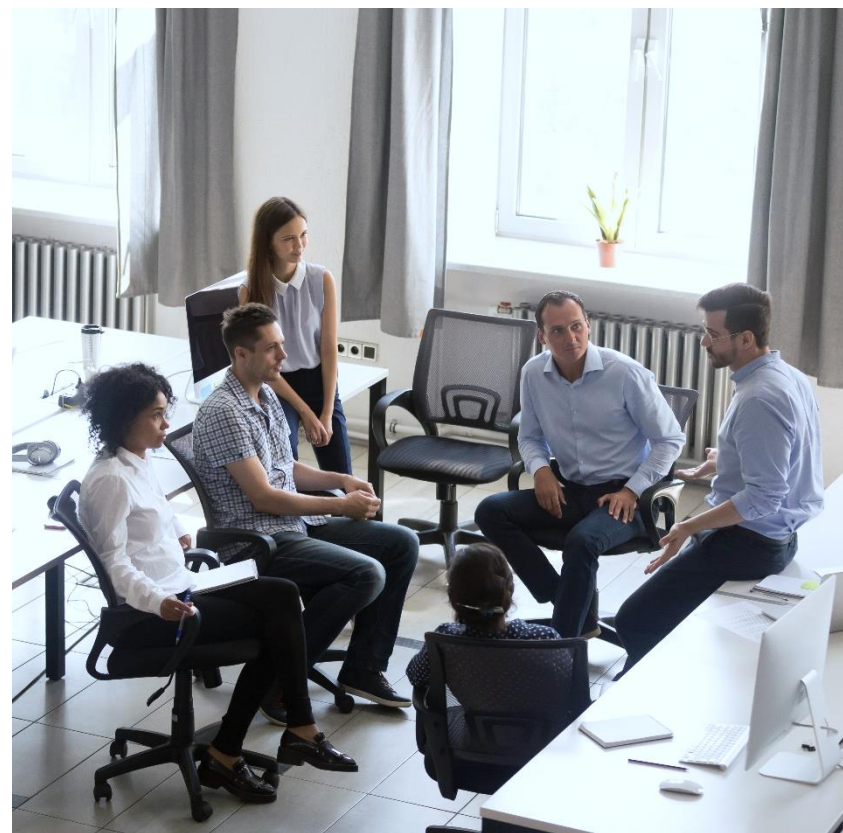
Работница была сокращена, но позже по решению суда восстановлена на работе. Приступая к работе, работодатель предоставил ей рабочее место в другом кабинете, в котором была открыто установлена видеочкамера. В период болезни работницы руководитель компании решил в целях обеспечения безопасности работников, сохранности имущества, контроля за количеством и качеством выполняемой работы установить систему видеонаблюдения. Об этом были ознакомлены все работники, установлены предупреждающие таблички. Работница также была ознакомлена с данным распоряжением через систему ЭДО.

Суд первой инстанции не нашел в действиях работодателя нарушений. Установка камер была плановым мероприятием, к тому же текущее рабочее место работницы является архивом. Апелляция также отметила, что видеозапись рабочего процесса не является раскрытием персональных данных работника, не нарушает ее права на личную жизнь.

Более того, как было выявлено, камера была установлена не на рабочее место работницы, а на стеллажи с архивными документами. Учитывая, что камера была установлена на открытом месте, не была скрытой, суд не нашел оснований согласиться с работницей о наличии предвзятого к ней отношения со стороны руководства.

Кассация согласилась с нижестоящими судами.

Основание: Определение 3-го кассационного суда общей юрисдикции от 19.04.2023 № [88-7070/2023](#) по делу № 2-5325/2022.



Контактная информация

Практика по расчету и налогообложению заработной платы, подготовке налоговой отчетности и кадровому делопроизводству,
Технологии Доверия



Екатерина Рябова

Партнер

+7 495 967 6438

ekaterina.ryabova@tedo.ru



Юлия Тимирязева

Старший менеджер

+7 495 223 5147

julia.timiryazeva@tedo.ru



Елена Морякова

Директор

+7 495 967 6077

elena.moryakova@tedo.ru



Ксения Серова

Менеджер

+7 495 967 6009

kseniya.serova@tedo.ru

Практика по миграционному праву, Технологии Доверия



Геннадий Одарич

Управляющий директор, руководитель
практики

+7 495 967 6031

gennady.odarich@tedo.ru



Мария Степанова

Старший юрист

+7 495 967 6000

maria.x.stepanova@tedo.ru



Дарья Домолазова

Консультант

+7 495 967 6000

daria.domolazova@tedo.ru



Эльвина Иркабаева

Консультант

+7 495 967 6000

elvina.irkabaeva_fl@tedo.ru

Практика по трудовому праву, Технологии Доверия



Алексей Дингин

Старший юрист, руководитель практики

+7 495 223 5008

alexei.dingin@tedo.ru



Мария Ильина

Консультант

+7 495 967 2297

maria.ilina@tedo.ru



Денис Ахметьянов

Юрист

+7 495 967 2534

denis.akhmetyanov@tedo.ru

tedo.ru

Сведения, содержащиеся в информационных материалах компании «Технологии Доверия» (ТеДо), получены на основе анализа данных из значительного числа источников, носят общий характер и предназначены для ознакомления. Упомянутые сведения не являются профессиональной консультацией, не должны рассматриваться в качестве официальных рекомендаций или позиции ТеДо. ТеДо не несет ответственности за ущерб, причиненный каким-либо лицам, если их действия/бездействие стали следствием использования упомянутых сведений. По всем вопросам, связанным с конкретной ситуацией, рекомендуем вам обращаться к специалисту ТеДо соответствующего направления.

Компания «Технологии Доверия» (www.tedo.ru) предоставляет аудиторские и консультационные услуги компаниям разных отраслей. В офисах «Технологий Доверия» в Москве, Санкт-Петербурге, Екатеринбурге, Казани, Новосибирске, Ростове-на-Дону, Краснодаре, Воронеже, Владикавказе и Нижнем Новгороде работают около 3 000 специалистов. Мы используем свои знания, богатый опыт и творческий подход для разработки практических советов и решений, открывающих новые перспективы для бизнеса.

© ООО «ТеДо», 2023. Все права защищены.