

# 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 июль 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.	Как МВД РФ будет проверять факт использования украинских паспортов гражданами РФ – об этом в новом Указе Президента РФ.....	5
2.	Электронные визы в РФ – дополнения .....	5
3.	О некоторых вопросах удостоверения гражданства РФ у детей, рожденных на территории РФ суррогатными матерями.....	6
4.	Оснований для внеплановых проверок станет больше – новые индикаторы риска .....	6
5.	Существенное увеличение штрафов в сфере воинского учета: как это коснется работодателей?.....	7
6.	Как правильно вести воинский учет работников? Новое постановление Правительства РФ .....	8
7.	Минимальному сроку трудового договора с преподавателем вузов быть – законопроект принят в 3 м чтении.....	9
II.	Законодательные инициативы.....	10
1.	Отпуск одиноким родителям с двумя и более детьми в удобное время – инициатива депутатов Госдумы .....	10
2.	Нет доверия – нет работы: законопроект о введении ограничений на занятие определенных должностей для лиц, уволенных в связи с утратой доверия, рассматривается во 2-м чтении .....	10
3.	Госдума против 4-часового рабочего дня для лиц, находящихся в отпуске по уходу за ребенком: законопроект отклонен .....	10
4.	Дорогу молодым! Законопроект по совершенствованию молодежной политики внесен в Госдуму .....	11
5.	Расширение перечня преступлений – оснований для прекращения гражданства РФ .....	11
6.	Сокращение перечня категорий иностранных граждан, которым не нужно сдавать экзамен по русскому языку при получении РВП и ВНЖ в РФ .....	12
7.	Новый порядок уведомления о наличии документа, подтверждающего право гражданина РФ на постоянное проживание в иностранном государстве .....	12
8.	Некоторые изменения в правилах миграционного учета иностранных граждан .....	13
III.	Разъяснения законодательства.....	15
1.	Роструд пояснил, является ли прогулом прерывание работником командировки для ухода за больным ребенком	15
2.	Работник обязан соблюдать график отпусков, даже если отказался с ним ознакомиться.....	15
3.	Минтруд России ответил, вправе ли компания по заявлению работника удерживать часть его заработной платы на уплату алиментов при отсутствии исполнительного листа .....	15
4.	Предполагает ли сохранение места работы за мобилизованным работником сохранение за ним среднего заработка? .....	15
5.	Вправе ли работодатель уволить работника, скрывшего при трудоустройстве инвалидность? Разъяснение Минтруда России .....	16
6.	Обязан ли работодатель выдать копию ПВТР по требованию бывшего работника? .....	16
7.	Законно ли выплачивать отпускные в пятницу, если в следующий понедельник работник уходит в ежегодный отпуск? .....	16

8. Вправе ли работодатель самостоятельно отменить условие трудового договора о дистанционной работе в случае опечатки? Позиция Минтруда России ..... 16
9. Рабочее место есть, а работника нет: нужно ли проводить спецоценку на вакантных рабочих местах? ..... 17
10. Больше работы, меньше табака: обязан ли работодатель предоставлять перекуры в течение рабочего дня? ..... 17
11. Роскомнадзор дал разъяснения по отдельным вопросам обработки персональных данных работников ..... 17
- IV. Судебная практика ..... 19
1. Конституционный Суд РФ поставил точку в вопросе выплаты выходного пособия при увольнении по соглашению сторон 19
2. Материальная ответственность заместителя руководителя организации, мотивированный отказ во внутреннем переводе на вакантную должность, добровольность при увольнении по собственному желанию и квотирование рабочих мест для инвалидов: Верховный Суд РФ высказался по трудовым спорам в новом «Обзоре судебной практики» ..... 19
3. Конституционный Суд РФ разъяснил, как работодатели должны опровергнуть сведения о дисциплинарном проступке, если приказ о дисциплинарном взыскании был признан незаконным ..... 20
4. Вправе ли работодатель вести видеонаблюдение в комнате для отдыха работников? Выяснял 3-й КСОЮ ..... 20
5. Если восстановленный работник просит предоставить отпуск за отработанный до увольнения период, вправе ли работодатель при выплате отпускных учитывать компенсацию за неиспользованный отпуск, выплаченную при увольнении? Ответил Верховный Суд РФ ..... 20
6. Позиция Конституционного Суда РФ о недопустимости формального применения миграционного законодательства ..... 21
7. Можно ли уволить работника за отправку сведений, составляющих коммерческую тайну, на личную почту? – отвечает 5-й КСОЮ ..... 22



## I. Новое в законодательстве

### 1. Как МВД РФ будет проверять факт использования украинских паспортов гражданами РФ – об этом в новом Указе Президента РФ

В соответствии с порядком выхода граждан РФ, одновременно являющихся гражданами Украины, из гражданства Украины (см. [обзор за апрель 2023 г.](#)) (далее – «граждане РФ») данная категория граждан обязана не пользоваться правами и не исполнять обязанности граждан Украины после подачи заявления о нежелании состоять в гражданстве Украины (далее по тексту – «установленная обязанность»).

С 6 июля 2023 г. действует порядок проведения проверки органами МВД РФ по факту несоблюдения гражданами РФ установленной обязанности.

Основанием для проведения проверки в отношении указанных граждан является:

- выявление должностными лицами органов внутренних дел РФ при осуществлении служебной деятельности или иным государственным органом факта несоблюдения установленной обязанности;
- поступление информации о факте несоблюдения в органы МВД РФ.

При этом не является нарушением установленной обязанности предоставление гражданином РФ в государственные органы и организации документов, удостоверяющих гражданство Украины, в случае если предоставление таких документов необходимо:

- по законодательству РФ;
- для подтверждения существующих сведений (о регистрации по месту жительства, снятии с регистрационного учета, регистрации и расторжении брака, сведений о детях и т. д.).

Гражданин РФ, в отношении которого начата проверка, уведомляется об этом не позднее 3 рабочих дней со дня принятия решения о ее проведении. Гражданин РФ вправе давать письменные пояснения, относящиеся к вопросу о несоблюдении установленной обязанности, предоставлять подтверждающие документы.

Срок проверки не может превышать более 2 месяцев со дня принятия решения о ее проведении.

В случае подтверждения факта несоблюдения гражданином РФ установленной обязанности выносится соответствующее заключение, которое в течение 3 рабочих дней со дня его вынесения направляется данному гражданину РФ (по адресу места жительства/пребывания либо через портал «Госуслуги»/ЕСИА) и в органы ФСБ, а ранее поданное заявление о нежелании состоять в гражданстве Украины считается недействительным.

Основание: [Указ Президента Российской Федерации от 06.07.2023 № 495 «О некоторых вопросах, связанных с особенностями правового положения граждан РФ, имеющих гражданство Украины».](#)

### 2. Электронные визы в РФ – дополнения

С 1 августа 2023 г. в перечень иностранных государств, граждане которых смогут оформить электронные визы в РФ, добавлены еще три страны: Вьетнам, Камбоджа и Мьянма. Теперь данный перечень включает [55 иностранных государств](#).

Подробнее о возможностях обладателей электронной визы мы писали в нашем [обзоре за декабрь 2020 г.](#)

Основание: [Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.07.2023 № 2040-р.](#)

### 3. О некоторых вопросах удостоверения гражданства РФ у детей, рожденных на территории РФ суррогатными матерями

Указом Президента РФ урегулирован порядок удостоверения и оформления наличия гражданства РФ у детей, рожденных на территории РФ суррогатными матерями.

Так, установлено, что наличие гражданства РФ у таких детей удостоверяется свидетельством о рождении, в которое внесены сведения об их рождении на территории РФ. Уполномоченный орган проставляет отметку, подтверждающую наличие гражданства РФ, на бланке свидетельства о рождении ребенка на основании договора о вынашивании и рождении ребенка.

В случае если ребенок, рожденный на территории РФ суррогатной матерью, остался без попечения родителей (смерть родителей, лишение родительских прав и иные предусмотренные законодательством РФ случаи отсутствия родительского попечения) и не имеется документов, которыми может быть удостоверено наличие у него гражданства РФ, такому ребенку оформляется наличие гражданства РФ на основании решения руководителя уполномоченного органа о выдаче ребенку паспорта гражданина РФ, в том числе заграничного паспорта, или путем проставления на бланке свидетельства о рождении отметки, подтверждающей наличие гражданства РФ.

Заявление об оформлении наличия у ребенка, оставшегося без попечения родителей, гражданства РФ может быть подано в уполномоченный орган опекуном или попечителем ребенка по месту жительства ребенка. Вместе с заявлением необходимо предоставить свидетельство о рождении ребенка и документы, подтверждающие факт рождения ребенка на территории РФ суррогатной матерью.

Указ вступил в силу 3 июля 2023 г.

Основание: [Указ Президента Российской Федерации от 03.07.2023 № 483 «О внесении изменений в Положение о порядке рассмотрения вопросов гражданства РФ, утвержденное Указом Президента РФ от 14.11.2002 № 1325».](#)

### 4. Оснований для внеплановых проверок станет больше – новые индикаторы риска

«Трудовые» проверки проводятся на основе риск-ориентированного подхода, т. е. частота проверок напрямую зависит от того, к какой категории риска отнесен тот или иной работодатель. Для оценки риска причинения вреда и при выборе того или иного внепланового мероприятия контролер руководствуется индикаторами риска нарушения обязательных требований, т. е. некой вероятностью наступления того или иного нарушения, риска причинения вреда охраняемым законом ценностям.

21 июля 2023 г. был опубликован приказ Минтруда России, которым вводятся **2 новых индикатора риска**, а именно:

1. Увеличение количества несчастных случаев с легкими последствиями в квартале текущего года по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года. Разница между количеством несчастных случаев в текущем и предыдущем периодах будет зависеть от среднесписочной численности работников:
  - до 50 человек – увеличение на 3 и более несчастных случаев;
  - от 50 до 100 человек – увеличение на 4 и более несчастных случаев;
  - 100 и более человек – увеличение на 5 и более несчастных случаев.

2. Информация о результатах СОУТ<sup>1</sup> в соответствующей информационной системе (Федеральной государственной информационной системе учета результатов проведения СОУТ):
- **Отсутствует** при условии, что:
    - юридическое лицо (ЮЛ) или ИП были включены в соответствующие государственные реестры (ЕГРЮЛ или ЕГРИП) более 12 месяцев назад, **и**
    - ЮЛ или ИП являются страхователем в Социальном Фонде России **и**
    - представляют информацию о 50 и более застрахованных лицах.
  - **Есть**, но:
    - в базе содержатся сведения о СОУТ, которая проводилась более 5 лет назад, **и**
    - у работодателя есть места с вредными и опасными условиями труда.

Таким образом, если количество несчастных случаев с легкими последствиями возрастет или сведения о результатах СОУТ отсутствуют в информационной системе учета, вероятность внеплановой проверки увеличивается.

Новые индикаторы применяются с 1 августа 2023 г. Сам приказ будет действовать до 31 декабря 2025 г.

Напомним, что в 2023 г. внеплановые проверки проводятся по ограниченному перечню оснований, в том числе при выявлении индикаторов риска нарушения обязательных требований. Для проведения проверки в таком случае потребуется согласование с органами прокуратуры.

Основание: [Приказ Минтруда России от 27.03.2023 № 215н](#).

<sup>1</sup> Специальная оценка условий труда.

## 5. Существенное увеличение штрафов в сфере воинского учета: как это коснется работодателей?

31 июля 2023 г. был подписан закон, предполагающий существенное увеличение штрафов за правонарушения в сфере воинского учета. Если сейчас они варьируются от 1 до 3 тыс. руб., то с 1 октября 2023 г. по некоторым составам штрафы вырастут больше, чем в 100 раз. К какой ответственности могут привлечь работодателя как юридическое лицо или его должностных лиц?

Правонарушение	Штраф на настоящий момент	с 1 октября 2023 г.
Неоказание содействия военкоматам в их мобилизационной работе при объявлении мобилизации (например, неоказание содействия в организации оповещения и явки)	Нет как отдельного состава	<ul style="list-style-type: none"> <li>• для ДЛ: штраф от 60 до 80 тыс. руб.;</li> <li>• для ЮЛ: от 400 до 500 тыс. руб.</li> </ul>
Непредставление в установленный срок списка граждан, подлежащих первоначальной постановке на воинский учет	от 1 до 3 тыс. руб.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• для ДЛ: штраф от 40 до 50 тыс. руб.;</li> <li>• для ЮЛ: от 350 до 400 тыс. руб.</li> </ul>

Правонарушение	Штраф на настоящий момент	с 1 октября 2023 г.
Неоповещение граждан о повестке при поступлении, в том числе в электронной форме, таких повесток либо необеспечение гражданам возможности своевременной явки по повестке	от 1 до 3 тыс. руб.	<ul style="list-style-type: none"> <li>для ДЛ: штраф от 40 до 50 тыс. руб.;</li> <li>для ЮЛ: от 350 до 400 тыс. руб.</li> </ul>
Непредставление или несвоевременное представление сведений, необходимых для ведения воинского учета, ДЛ	от 1 до 3 тыс. руб.	Только для ДЛ: от 40 до 50 тыс. руб.

Поправки вступят в силу 1 октября 2023 г.

Основание: [Федеральный закон от 31.07.2023 № 404-ФЗ «О внесении изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях»](#).

## 6. Как правильно вести воинский учет работников? Новое постановление Правительства РФ

28 июля 2023 г. было опубликовано постановление Правительства РФ, которым вносятся изменения в Положение о воинском учете. Какие изменения предусматриваются для работодателей?

1. Повестки по месту работы теперь будут направлять только в отношении граждан, поставленных на воинский учет без личной явки, т. е. на основании сведений из государственного информационного реестра. Полученная повестка должна быть вручена руководителем или иным ответственным за военно-учетную работу в компании лично не позднее чем **за 3 дня до назначенного срока явки** в военный комиссариат (срок не изменился).

2. При выявлении в документах воинского учета неоговоренных исправлений, неточностей, подделок, при неполном количестве листов, а также в случае неисполнения гражданами обязанностей в области воинского учета необходимо будет проинформировать военкомат о данных фактах в течение **5 рабочих дней** со дня их выявления (*ранее конкретный срок для уведомления не предусматривался*).
3. Направить информацию о принятии на работу или увольнении работника, подлежащего воинскому учету, необходимо будет в течение **5 дней** со дня принятия или увольнения (*до внесения изменений такой срок составлял 2 недели*).
4. Исключается обязанность по ежегодному предоставлению списков граждан 15 и 16 лет, подлежащих первоначальной постановке на воинский учет в следующем году.
5. При внесении в учетные документы изменений в части семейного положения работника, образования, структурного подразделения, должности, места жительства/пребывания, состояния здоровья сообщить о таких изменениях необходимо будет в 5-дневный срок (*ранее – 2 недели*).
6. Форма, выдаваемая работодателем при приеме на работу, для постановки на воинский учет по месту пребывания (при отсутствии регистрации по месту пребывания/прибытия на срок более 3 месяцев), немного поменялась. В частности, при заполнении данной формы необходимо будет указать:
  - не только год, как это было ранее, но и полную дату рождения;
  - серию и номер паспорта работника;
  - СНИЛС работника.

Указывать военно-учетную специальность больше не требуется.

Основание: [Постановление Правительства РФ от 25.07.2023 № 1211 «О внесении изменений в Положение о воинском учете и признании утратившими силу отдельных положений актов Правительства Российской Федерации»](#).

## 7. Минимальному сроку трудового договора с преподавателем вузов быть – законопроект принят в 3-м чтении

4 августа 2023 г. вступил в силу закон, которым устанавливаются «пограничные» сроки трудового договора с педагогическими работниками вузов<sup>[1]</sup>.

Теперь трудовой договор с такими лицами заключается либо на неопределенный, либо на определенный срок, соответствующий срокам избрания по конкурсу. В свою очередь, срок избрания определяется локальными нормативными актами образовательной организации и должен быть не менее 3 лет и не более 5 лет. Допускается «снижение» минимального порога действия срочного трудового договора до 1 года, если работник принимается для выполнения определенной работы, носящей заведомо срочный (временный) характер.

Напомним, что необходимость в данных изменениях была обусловлена Постановлением Конституционного Суда РФ от 15 июля 2022 г. № 32-П, которым практика произвольного определения сроков трудового договора, заключаемого по итогам конкурса на замещение должности, была признана неконституционной.

Помимо данного вопроса, закон внес некоторые изменения в ст. 351.7 ТК РФ, которая регулирует особенности трудовых отношений с «мобилизованными работниками». В частности, работодателям предоставляется право в период приостановления действия трудового договора выплачивать работникам материальную помощь. Также уточняется, когда срочный трудовой договор мобилизованного работника может быть прекращен, а когда его необходимо возобновить.

- В период приостановления срочный трудовой договор подлежит прекращению, если он заключен:

- в силу специфики характера работ (ч. 1 ст. 59 ТК РФ), например на время отсутствия основного работника, для выполнения временных или сезонных работ, т. д.;
- с пенсионерами по возрасту или лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;
- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, устранения последствий таковых;
- с лицами, получающими образование по очной форме обучения;
- с членами экипажей морских судов, судов внутреннего плавания и судов смешанного плавания, зарегистрированных в Российском международном реестре судов;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству.

- В иных случаях срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

*Основание: [Федеральный закон от 04.08.2023 № 471-ФЗ «О внесении изменений в статьи 332 и 351-7 Трудового кодекса Российской Федерации».](#)*

<sup>[1]</sup> Мобилизованный работник – работник, призванный на военную службу по мобилизации, заключивший контракт о прохождении

военной службы или контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ.

## II. Законодательные инициативы

### 1. Отпуск одиноким родителям с двумя и более детьми в удобное время – инициатива депутатов Госдумы

На рассмотрении в Госдуме находится законопроект, предлагающий предоставить одиноким родителям с двумя и более детьми до 18 лет (при условии, что младший из детей не достиг 14 лет) возможность использовать отпуск в удобное для них время.

Как отмечают авторы законопроекта, в советский период данная гарантия предоставлялась работающим женщинам и одиноким мужчинам, что позволяло использовать отпуск в летнее или иное удобное для них время. Сейчас же данная возможность предоставлена только родителям с тремя и более детьми.

Основание: [Законопроект № 402736-8 «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации»](#).

### 2. Нет доверия – нет работы: законопроект о введении ограничений на занятие определенных должностей для лиц, уволенных в связи с утратой доверия, рассматривается во 2-м чтении

В конце марта 2023 г. Правительство РФ внесло на рассмотрение в Госдуму законопроект, предлагающий ограничить возможность занятия определенных должностей лицами, которые были ранее уволены в связи с утратой доверия, т. е. по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. В настоящее время законопроект рассматривается во втором чтении.

Ограничение будет носить временный характер. Так, лица, уволенные в связи с утратой доверия, не смогут занимать определенные должности в течение **5 лет со дня применения такого взыскания**.

О каких должностях идет речь?

- должность руководителя государственного или муниципального учреждения;

- должности государственных корпораций, публично-правовых компаний и государственных компаний, включенных в определенный перечень;
- должности Социального Фонда России и Федерального фонда ОМС;
- должности организаций, созданных на основании федеральных законов, нормативных правовых актов федеральных государственных органов.

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

### 3. Госдума против 4-часового рабочего дня для лиц, находящихся в отпуске по уходу за ребенком: законопроект отклонен

ТК РФ предоставляет работникам, недавно ставшим родителями, и иным лицам возможность одновременно работать на условиях неполного рабочего времени и ухаживать за ребенком, сохраняя право на пособие по уходу за ребенком. При этом неоднократно на практике поднимался вопрос о минимально допустимом сокращении продолжительности рабочего времени такого работника, особенно после решения Верховного Суда РФ, в котором суд посчитал, что сокращение продолжительности рабочего дня менее чем на 1 час является формальным. В таком случае пособие приобретает характер дополнительного материального стимулирования, а не компенсации утраченного заработка.

В конце 2021 г. сенаторы выступили с предложением сохранить право на пособие по уходу за ребенком только за теми лицами, которые работают не более 50% от нормальной продолжительности рабочего времени, т. е. 4 часа в день. После продолжительного обсуждения, однако, законопроект был отклонен. Причины?

- Отсутствие достаточной обоснованности критериев, которые были положены в основу определения максимальной продолжительности неполного рабочего времени в таком случае.
- Введение такой нормы, по мнению профильного комитета, ограничивает право работника на выбор наиболее благоприятного и оптимального режима работы на условиях неполного рабочего времени.
- Более того, в настоящее время на публичном обсуждении находится проект Минтруда России, которым ведомство предлагает сохранить право на пособие вне зависимости от факта выхода на работу до достижения ребенком возраста 1,5 лет или трудоустройства к другому работодателю в период отпуска. О данной инициативе [см. подробнее в нашем предыдущем обзоре](#).

*Основание: [Законопроект № 41991-8 «О внесении изменений в статью 13 Федерального закона "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей" и статью 11-1 Федерального закона "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством"»](#).*

#### **4. Дорогу молодым! Законопроект по совершенствованию молодежной политики внесен в Госдуму**

В настоящее время Госдума рассматривает законопроект, направленный на совершенствование молодежной и социальной политики. Какие предполагается внести изменения?

- Уточнить понятие «молодой специалист»:  
Сейчас в категорию «молодой специалист» попадают граждане РФ в возрасте до 35 лет, завершившие обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, [впервые устраивающиеся на работу](#) в соответствии с полученной квалификацией.  
Формулировку про устройство на работу впервые предлагается заменить на [«осуществляющий трудовую деятельность»](#), поскольку сейчас, если работники начинают свою профессиональную карьеру в период обучения, они не подпадают под категорию молодого специалиста ни при первом трудоустройстве (поскольку на тот момент они еще не окончили обучение), ни при последующем (поскольку это уже не является «трудоустройством впервые»).
- Ввести понятие «молодой работник», т. е. гражданин РФ в возрасте до 35 лет, вступивший в трудовые отношения с работодателем.

Предполагается, что гарантии, предусмотренные для молодых специалистов, будут распространяться и на молодых работников.

*Основание: [Законопроект № 387179-8 «О внесении изменений в Федеральный закон "О молодежной политике в Российской Федерации" \(в части уточнения понятия "молодой специалист" и закрепления понятия "молодой работник"\)»](#).*

#### **5. Расширение перечня преступлений – оснований для прекращения гражданства РФ**

На рассмотрение Госдумы внесен законопроект, в соответствии с которым в перечень оснований для прекращения гражданства РФ, наряду с преступлениями террористической направленности и преступлениями против государства, предлагается включить также ряд преступлений против жизни, здоровья, половой неприкосновенности.

Как отмечается в пояснительной записке к законопроекту, расширение перечня оснований обусловлено учащением случаев совершения преступлений иностранными гражданами, приезжими из стран бывшего СССР и получившими гражданство РФ.

Основание: [Законопроект № 400134-8 «О внесении изменения в статью 24 Федерального закона "О гражданстве Российской Федерации"»](#).

#### **6. Сокращение перечня категорий иностранных граждан, которым не нужно сдавать экзамен по русскому языку при получении РВП и ВНЖ в РФ**

Законопроект предлагает сократить перечень категорий иностранных граждан, освобожденных от сдачи экзаменов по русскому языку, истории России и основам законодательства РФ при подаче заявления о выдаче РВП или ВНЖ, исключив из перечня следующие категории иностранных граждан:

- мужчины, достигшие возраста 65 лет, и женщины, достигшие возраста 60 лет (однако соответствующие экзамены сдавать не нужно в случае, если они имеют дочь или сына – граждан РФ, постоянно проживающих в РФ);
- поступившие на военную службу в ВС РФ;
- заключившие в период проведения специальной военной операции контракт о прохождении военной службы в ВС РФ или воинских формированиях на срок один год и члены их семей.

Также предлагается уточнить, что от сдачи соответствующих тестов освобождены недееспособные иностранные граждане или иностранные граждане, ограниченные в дееспособности, кроме граждан, ограниченных в дееспособности вследствие пристрастия к азартным играм, злоупотребления спиртными напитками или наркотическими веществами.

Кроме того, законопроектом предлагается снизить возраст иностранных граждан, подлежащих освобождению от подтверждения соответствующих знаний, с 18 до 14 лет.

Основание: [Законопроект № 399757-8 «О внесении изменений в статью 15.1 Федерального закона "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" в части сокращения категорий иностранных граждан, освобожденных от подтверждения владения русским языком, знания истории России и основ законодательства Российской Федерации при подаче заявления о выдаче разрешения на временное проживание или вида на жительство»](#).

#### **7. Новый порядок уведомления о наличии документа, подтверждающего право гражданина РФ на постоянное проживание в иностранном государстве**

МИД РФ и МВД РФ подготовили проекты приказов, устанавливающих порядок уведомления о наличии (и об утрате) у гражданина РФ гражданства иностранного государства или документа, подтверждающего его право на постоянное проживание на территории иностранного государства (далее – «уведомление»).

#### **Предлагаемый порядок подачи уведомления в дипломатическое представительство / консульское учреждение РФ:**

1. Уведомление подается:

- лично совершеннолетним гражданином РФ, находящимся за пределами РФ, либо его уполномоченным представителем на основании нотариальной доверенности;
- законным представителем несовершеннолетнего гражданина РФ либо законным представителем гражданина РФ, признанного недееспособным.

2. Уведомление может быть подано не позднее чем в течение **60 календарных дней** со дня приобретения гражданства иностранного государства или документа, подтверждающего право на постоянное проживание в иностранном государстве.

3. Подача уведомления подтверждается подписью консульского должностного лица на уведомлении и отрывной

части уведомления, которая скрепляется печатью дипломатического представительства / консульского учреждения РФ.

**Предлагаемый порядок подачи уведомления в МВД РФ или его территориальные органы**

1. Уведомление подается:
  - лично совершеннолетним гражданином РФ либо его уполномоченным представителем на основании нотариальной доверенности;
  - законным представителем несовершеннолетнего гражданина РФ либо законным представителем гражданина РФ, признанного недееспособным.
2. Уведомление может быть направлено двумя способами (в течение 60 календарных дней с момента первого въезда в РФ):
  - в бумажном виде – в ГУ МВД РФ, подразделение по вопросам миграции территориального органа МВД РФ на региональном или районном уровне по месту обращения уведомителя либо
  - в электронной форме – через портал «Госуслуги» (простая электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись).

На территории отдельных субъектов РФ, перечень которых будет установлен МВД РФ, уведомления также будет возможно подать через специально уполномоченную организацию.

3. Перечень оснований для отказа в принятии уведомления проектом приказа в текущей его редакции пока не определен. Вне зависимости от выбранного способа подачи, гражданину РФ сообщается о причинах отказа в приеме уведомления.
4. В случае подачи уведомления в бумажном виде, уведомителю возвращается заполненная, заверенная печатью МВД РФ отрывная часть уведомления. При

поступлении уведомления через «Госуслуги» МВД РФ направляет уведомителю электронное сообщение о приеме уведомления не позднее рабочего дня, следующего за днем подачи уведомления.

Форма уведомления и список необходимых документов будут утверждены соответствующим Положением.

*Основание:* [Проект приказа МИД России](#) и [Проект приказа МВД России](#).

## **8. Некоторые изменения в правилах миграционного учета иностранных граждан**

МВД РФ в проектом формате работает над внесением изменений в Правила осуществления миграционного учета иностранных граждан и лиц без гражданства в РФ (далее – «Правила»). Данные изменения коснутся списка необходимых документов и максимального срока постановки на миграционный учет.

В случае если иностранной гражданин самостоятельно представил уведомление о прибытии в место пребывания (далее – «Уведомление») через портал «Госуслуги», согласие собственника жилого помещения подтверждается также через портал «Госуслуги» путем подписания уведомления простой электронной/усиленной неквалифицированной электронной подписью.

При подаче **в электронной форме** к уведомлению прилагаются копии следующих документов:

- паспорт (все страницы);
- миграционная карта;
- документ, подтверждающий право собственности принимающей стороны на жилое помещение, предоставляемое для проживания иностранному гражданину;
- нотариально заверенный перевод документа, подтверждающего родственные отношения.

При **личной** подаче уведомления иностранным гражданином, прибывшим в РФ в визовом порядке, в территориальный орган МВД РФ к уведомлению также необходимо приложить копию ходатайства о выдаче приглашения на въезд в РФ.



**В случае заключения между иностранным гражданином и принимающей стороной договора найма жилого помещения** иностранный гражданин лично / в электронной форме дополнительно прилагает к уведомлению копию такого договора, а также копию паспорта принимающей стороны.

Кроме того, определяется максимальный срок, на который временно пребывающий в РФ иностранный гражданин, работающий в РФ на основании патента, может встать на миграционный учет – до 1 года с даты выдачи ему патента.

Основание: [Проект постановления Правительства РФ](#) .

### III. Разъяснения законодательства

#### 1. Роструд пояснил, является ли прогулом прерывание работником командировки для ухода за больным ребенком

В ведомство обратились с вопросом о праве работодателя уволить работницу, которая досрочно прервала свою командировку из-за болезни несовершеннолетнего ребенка. Работница сообщила своему руководителю об этом по электронной почте и телефону, но не получила согласие работодателя. Роструд отметил, что при рассмотрении вопроса о наложении дисциплинарного взыскания, помимо установления и документального закрепления факта отсутствия работника на рабочем месте (в данном случае – в месте командирования), работодатель должен также решить вопрос уважительности причин отсутствия. С учетом того, что на период ухода за больным ребенком его родителю формируется листок нетрудоспособности, а листок нетрудоспособности подтверждает временное освобождение работника от работы, ведомство пришло к выводу, что необходимость ухода за больным ребенком работника является уважительной причиной для отсутствия работника на рабочем месте (в месте командирования).

*Основание: Письмо Роструда 10.07.2023 № ПГ/14032-6-1.*

#### 2. Работник обязан соблюдать график отпусков, даже если отказался с ним ознакомиться

Специалисты Роструда прокомментировали ситуацию, когда работник отказывается ознакомиться под подпись с графиком отпусков, который утвержден работодателем. Несмотря на то, что у работника есть такое право, специалисты отметили, что в таком случае работодатель может составить акт об отказе работника от ознакомления с графиком отпусков. Такой отказ от ознакомления не является основанием для работника не соблюдать утвержденный график отпусков и не идти в отпуск в период, предусмотренный графиком.

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

#### 3. Минтруд России ответил, вправе ли компания по заявлению работника удерживать часть его заработной платы на уплату алиментов при отсутствии исполнительного листа

Напомним, что по общему правилу согласно ст. 109 Семейного кодекса РФ работодатель обязан удерживать часть заработной платы на уплату алиментов на основании нотариально удостоверенного соглашения об уплате алиментов или исполнительного листа, судебного приказа. Министерство сообщает, что в случае отсутствия вышеуказанных документов основанием для начисления и перевода алиментов получателю может служить письменное заявление работника о добровольной уплате алиментов.

*Основание: Письмо Минтруда России от 12.07.2023 № 27-3/ООГ-7317.*

#### 4. Предполагает ли сохранение места работы за мобилизованным работником сохранение за ним среднего заработка?

Согласно позиции специалистов Роструда действующее трудовое законодательство не предусматривает обязанности для работодателя по выплате среднего заработка в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. При наступлении такого случая трудовой договор между работодателем и мобилизованным работником приостанавливает свое действие и за работником сохраняется место работы (должность).

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



Минтруд России, рассмотрев обращение работодателя о возможности односторонней отмены условия о дистанционной работе, сослался на ст. 72 ТК РФ, согласно которой изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора. Таким образом, работодатель не может в одностороннем порядке отменить данное условие.

*Основание: Письмо Минтруда России от 24.07.2023 № 14-6/ООГ-4923.*

### **9. Рабочее место есть, а работника нет: нужно ли проводить спецоценку на вакантных рабочих местах?**

На сайт «Онлайнспекция.рф» поступил вопрос о наличии законодательного запрета на проведение СОУТ в отношении вакантных рабочих мест. Специалисты Роструда ответили, что в процессе спецоценки исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных факторов проводятся в рамках штатных производственных (технологических) процессов, а так как при отсутствии работника такие процессы не осуществляются, то и спецоценка вакантного рабочего места не может быть проведена.

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

### **10. Больше работы, меньше табака: обязан ли работодатель предоставлять перекуры в течение рабочего дня?**

В соответствии с позицией экспертов Роструда трудовое законодательство не предусматривает обязанности работодателя по предоставлению перерывов для курения или потребления никотинсодержащей продукции. Это не исключает права работодателя установить порядок предоставления таких перерывов на локальном уровне. Специалисты Роструда отмечают, что перекуры не должны включаться в рабочее время и не должны оплачиваться.

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

### **11. Роскомнадзор дал разъяснения по отдельным вопросам обработки персональных данных работников**

27 июля 2023 г. Роскомнадзор провел вебинар по защите персональных данных, в ходе которого регулятор рассказывал о типичных ошибках и правоприменительной практике, а также отвечал на вопросы операторов персональных данных. На какие моменты стоит обратить внимание работодателям?

#### **1) Видеонаблюдение на рабочем месте законно**

Роскомнадзор не считает потоковую (т. е. непрерывную) видеозапись обработкой биометрических данных. Применительно к видеозаписи, осуществляемой на рабочих местах для контроля за деятельностью работников, работодатель обязан уведомлять работников о ней. Сведения о порядке и условия ее осуществления должны быть закреплены в локальных нормативных актах, с которым работники должны быть ознакомлены.

Письменное согласие работника на обработку персональных данных при этом не требуется, поскольку такая деятельность осуществляется в рамках ТК РФ.

#### **2) Работодатель вправе требовать фотографию работника при трудоустройстве**

По мнению Роскомнадзора, требование работодателя предоставить фотографию не является нарушением законодательства, при этом она должна быть получена от самого работника или, в случае если это невозможно, может быть предоставлена третьей стороной после получения согласия работника.

Работодатель может использовать фотографии сотрудников для оформления пропусков, заполнения анкет, личных карточек работников и др., при этом получать дополнительное согласие на обработку персональных данных не требуется.

- 3) Обработка персональных данных родственников работников без их согласия в ряде случаев допустима

Сбор персональных данных членов семьи без их согласия допустим в рамках процесса трудоустройства работника в объеме, который предусмотрен Личной карточкой работника (Унифицированной формы № Т-2). В случае если объем информации превышает установленный формой карточки, необходимо обеспечить получение согласия на обработку персональных данных родственников работника.

- 4) Обработка персональных данных работников, содержащихся в листках нетрудоспособности и военном билете, не требует согласия

Роскомнадзор отмечает, что для осуществления обработки персональных данных работника, содержащихся в этих документах, дополнительное согласие получать не требуется. Для этого следует руководствоваться нормами законодательства о здравоохранении, воинской обязанности, а также положениями трудового законодательства, которые регулируют данный вопрос.

- 5) Сведения об инвалидности относятся к специальной категории персональных данных, но отдельное согласие для их обработки не требуется

Сведения об инвалидности, с учетом требований ТК РФ, используются работодателем как ограничения трудовой нагрузки по состоянию здоровья, т. е. они относятся к сведениям о состоянии здоровья.

Если сведения об инвалидности обрабатываются в рамках исполнения требований трудового, социального законодательства и законодательства о здравоохранении, то согласие не требуется. В остальных случаях такая обработка и вовсе не допускается.

Основание: [Вебинар Роскомнадзора от 27.07.2023.](#)



## IV. Судебная практика

### 1. Конституционный Суд РФ поставил точку в вопросе выплаты выходного пособия при увольнении по соглашению сторон

В своем недавнем постановлении Конституционный Суд РФ указал, что в случае наличия в трудовом договоре или дополнительном соглашении условия о выплате выходного пособия при увольнении, работодатель обязан выплатить такое пособие, даже если такая выплата не предусмотрена локальными нормативными актами работодателя.

Подробнее с позицией Конституционного Суда РФ и значением этого акта можно ознакомиться в [нашем юридическом обзоре](#).

Основание: [Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 13.07.2023 № 40-П](#).

### 2. Материальная ответственность заместителя руководителя организации, мотивированный отказ во внутреннем переводе на вакантную должность, добровольность при увольнении по собственному желанию и квотирование рабочих мест для инвалидов: Верховный Суд РФ высказался по трудовым спорам в новом «Обзоре судебной практики»

В недавнем «Обзоре судебной практики» Верховный Суд РФ в том числе разъяснил некоторые вопросы, возникающие при рассмотрении трудовых споров.

**Материальная ответственность заместителя руководителя организации.** Согласно разъяснениям заместитель руководителя организации может быть привлечен к полной материальной ответственности (в том числе и после его увольнения) в случае умышленного причинения им материального ущерба работодателю, несмотря на отсутствие в трудовом договоре условия о полной материальной ответственности.

**Мотивированный отказ во внутреннем переводе на вакантную должность.** Верховный Суд РФ указал, что на текущих работников работодателя, претендующих на занятие вакантной должности в порядке перевода, в полном объеме распространяются положения ТК РФ о запрете отказа в приеме на работу по причинам, не связанным с деловыми качествами работника, и об обязанности работодателя разъяснять конкретную причину отказа в трудоустройстве. Более подробно о деле, приведенном в «Обзоре судебной практики», мы писали в [одном из наших предыдущих обзоров](#).

**Добровольность при увольнении по собственному желанию.** Высшая судебная инстанция также в очередной раз обратилась к вопросу восстановления на работе работников, уволенных по собственной инициативе. Так, при рассмотрении споров о законности увольнений по указанному основанию юридически значимым является установление наличия добровольного и осознанного волеизъявления работника прекратить трудовые отношения по собственному желанию. Отсутствие такого волеизъявления может подтверждаться отзывом работником своего заявления об увольнении, в том числе после того, как увольнение было фактически произведено.

**Квотирование рабочих мест для инвалидов.** Не считается нарушением законодательства невыполнение работодателем квот по приему на работу инвалидов, если рабочие места в рамках выделенной квоты для трудоустройства инвалидов не были заполнены в связи с отсутствием обращений квотируемой категории граждан по вопросу трудоустройства, так как соблюдение установленной квоты зависит не только от работодателя, но и от волеизъявления граждан квотируемой категории на заключение трудового договора.

Основание: [Обзор судебной практики РФ № 2 \(2023\), утвержден Президиумом ВС РФ 19.07.2023](#).

### **3. Конституционный Суд РФ разъяснил, как работодатели должны опровергнуть сведения о дисциплинарном проступке, если приказ о дисциплинарном взыскании был признан незаконным**

Работник уволился по соглашению сторон. Однако через 5 месяцев после увольнения посчитал, что увольнение было незаконно и обратился в суд по истечении 1-месячного срока для обращения в суд.

Суд первой инстанции и апелляция отказали в восстановлении пропущенного срока. Доказательства уважительности не представлены.

Кассация не согласилась с нижестоящими судами, обратив внимание на доводы работника. Последний не отрицал факт пропуска срока для обращения в суд, но обуславливал это юридической неграмотностью, заблуждением относительно обещаний работодателя вновь принять его на работу после подписания соглашения об увольнении. Суд подчеркнул, что отказ работодателя повторно трудоустроить работника, последний не знал и не мог узнать о нарушении своих прав. Работник, как отметил 5-й КСОЮ, – экономически и юридически слабая сторона. После увольнения у работника не было работы, поэтому он не мог обратиться за юридической помощью в составлении иска. Таким образом, отказ в иске по причинам истечения срока исковой давности – неправилен.

Дело было направлено на новое рассмотрение.

*Основание:* [Определение 5-го КСОЮ от 23.03.2023 № 8Г-1379/2023](#).

### **4. Вправе ли работодатель вести видеонаблюдение в комнате для отдыха работников? Выяснял 3-й КСОЮ**

Работник обратился в суд с требованием обязать работодателя прекратить видеонаблюдение в комнате для отдыха работников и демонтировать видеочкамеру. Удовлетворяя требования работника, суды трех инстанций указали, что ведение видеозаписи в данном помещении является незаконным.

3-й КСОЮ отметил, что видеозапись может применяться только в целях эффективности производства, контроля, учета и рационального использования рабочего времени, повышения производительности труда. В свою очередь, видеонаблюдение в комнате отдыха персонала не служит указанным целям и нарушает права работников на неприкосновенность частной жизни.

*Основание:* [Определение 3-го кассационного суда общей юрисдикции от 03.07.2023 № 88-14171/2023](#).

### **5. Если восстановленный работник просит предоставить отпуск за отработанный до увольнения период, вправе ли работодатель при выплате отпускных учитывать компенсацию за неиспользованный отпуск, выплаченную при увольнении? Ответил Верховный Суд РФ**

Работник обратился в Верховный Суд РФ с административным заявлением о признании недействующим письма Федеральной службы по труду и занятости от 14.06.2012 № 853-6-1. Ранее работник был восстановлен на работе в связи с незаконным увольнением и решил использовать свое право на отпуск за отработанный период до увольнения. Предоставляя указанный отпуск, работодатель сделал перерасчет отпускных с учетом того, что при увольнении, которое в последующем было признано судом незаконным, работнику была выплачена компенсация за неиспользованный отпуск. Для взыскания с работодателя задолженности по оплате отпуска работник обратился в суд.

Решением суда первой инстанции работнику было отказано в удовлетворении исковых требований со ссылкой на положения вышеуказанного письма Роструда, абз. 8 которого предусматривает, что в случае, если работник желает использовать отпуск в полном объеме, работодатель производит перерасчет и предоставляет данный отпуск с зачетом выплат, произведенных в качестве компенсации за неиспользованную часть отпуска; другими словами, производится перерасчет оплаты неиспользованной части отпуска, который учитывается при расчете заработной платы.

Высший судебный орган, отказывая в удовлетворении требований работника, мотивировал это тем, что данный акт Роструда не доводился до сведения территориальных органов Роструда, а также неопределенного круга лиц, издан как акт казуального толкования в ответ на индивидуальный запрос, не содержит предписаний о правах и обязанностях неопределенного круга лиц, не устанавливает общеобязательных правил поведения, рассчитанных на неоднократное применение, носит информационно-разъяснительный характер по обращению конкретного юридического лица. Ссылка суда первой инстанции на указанное письмо Роструда не свидетельствует о том, что этот акт приобрел нормативные свойства для неопределенного круга лиц и рассчитан на неоднократное применение. Дав ответ на обращение, Роструд в акте не изменил и не дополнил трудовое законодательство Российской Федерации.

Основание: [Решение Верховного Суда РФ от 05.07.2023 № АКПИ23-387.](#)

## **6. Позиция Конституционного Суда РФ о недопустимости формального применения миграционного законодательства**

Конституционный Суд РФ в своем недавнем Постановлении от 7 июля 2023 г. прокомментировал нарушение иностранным гражданином режима пребывания (проживания) в РФ.

Согласно факту дела, гражданином Нигерии М. Д. Акинеми был превышен допустимый срок пребывания в РФ, в результате чего в отношении него органами МВД РФ было принято решение о запрете на въезд в РФ сроком на 10 лет в соответствии с пп. 14 ч. 1 ст. 27 Федерального закона «О порядке выезда из РФ и въезда в РФ».

Иностранец, оспаривая конституционность указанной нормы закона, обратился в Конституционный Суд РФ. В своей жалобе М. Д. Акинеми указал, что МВД РФ не были учтены значимые для дела фактические обстоятельства, в том числе наличие у М. Д. Акинеми жены (гражданки РФ) и ребенка.

Конституционный Суд РФ дал следующее обязательное конституционно-правовое толкование оспариваемой нормы:

1. Оценка того, является ли долгосрочный запрет на въезд иностранного гражданина в РФ соразмерным ограничению его прав и свобод, может потребовать изучения всех обстоятельств и причин нарушения.
2. Когда длительный запрет иностранному гражданину на въезд в РФ связан исключительно с нарушением срока пребывания в РФ, цели соблюдения миграционных правил не могут рассматриваться судом как превалирующие, если применение запрета с очевидностью нарушит право иностранного гражданина на уважение его семейной жизни.
3. При этом принятие судом решения об отмене решения о запрете на въезд в РФ по гуманитарным основаниям не освобождает иностранного гражданина от обязанности оформить свой миграционный статус в РФ.

Таким образом, хотя оспоренная норма и была признана не противоречащей Конституции РФ, Конституционный Суд РФ обозначил, что суды должны самостоятельно разрешать вопрос о необходимости, адекватности и пропорциональности запрета на въезд в РФ для конкретного иностранного гражданина в его конкретных обстоятельствах.

Основание: [Постановление Конституционного Суда РФ от 07.07.2023 № 37-П.](#)

**7. Можно ли уволить работника за отправку сведений, составляющих коммерческую тайну, на личную почту? – отвечает 5-й КСОЮ**

Менеджер по работе с клиентами была уволена за разглашение охраняемой законом тайны, так как направила несколько писем, содержащих коммерческую тайну, с корпоративного электронного адреса на личный. Однако суд признал увольнение незаконным.

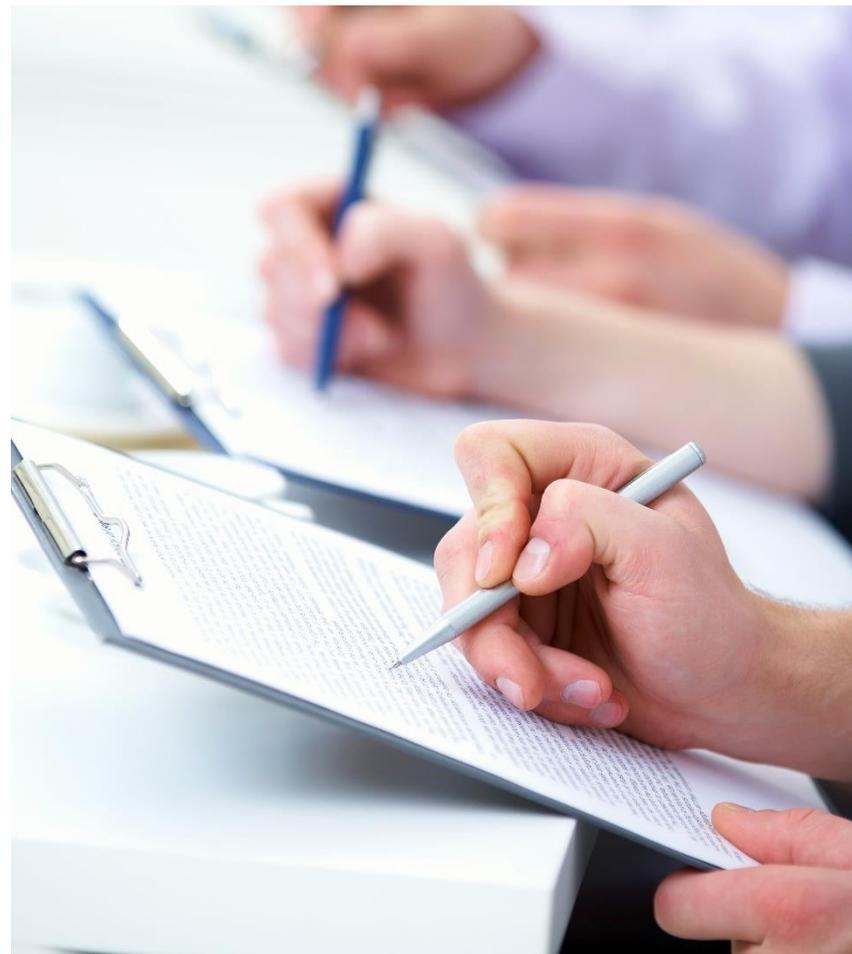
Примечательно, что в ходе рассмотрения дела суд установил факт направления работником сведений, содержащих коммерческую тайну, на личную электронную почту и признал это дисциплинарным проступком.

Тем не менее суд все равно постановил, что трудовые отношения были прекращены незаконно из-за того, что такой вид дисциплинарного взыскания, как увольнение, являющееся крайней и наиболее тяжелой по последствиям мерой дисциплинарной ответственности, выбран необоснованно. Работодателем не был принят во внимание тот факт, что за весь период работы, который составил 10 лет, к менеджеру не было претензий и дисциплинарные взыскания ранее не применялись.

В связи с этим суд удовлетворил требования о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Апелляция и кассация согласились с выводами нижестоящего суда.

Основание: [Определение 5-го кассационного суда общей юрисдикции от 25.05.2023 по делу № 88-4285/2023.](#)



## 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](mailto:ekaterina.ryabova@tedo.ru)

---



**Юлия Тимирязева**

Старший менеджер

+7 495 223 5147

[julia.timiryazeva@tedo.ru](mailto:julia.timiryazeva@tedo.ru)

---



**Елена Морякова**

Директор

+7 495 967 6077

[elena.moryakova@tedo.ru](mailto:elena.moryakova@tedo.ru)



**Ксения Серова**

Менеджер

+7 495 967 6009

[kseniya.serova@tedo.ru](mailto:kseniya.serova@tedo.ru)

Практика по миграционному праву, Технологии Доверия

---



**Геннадий Одарич**

Управляющий директор, руководитель  
практики

+7 495 967 6031

[gennady.odarich@tedo.ru](mailto:gennady.odarich@tedo.ru)

---



**Мария Степанова**

Старший юрист

+7 495 967 6000

[maria.x.stepanova@tedo.ru](mailto:maria.x.stepanova@tedo.ru)

---



**Дарья Домолазова**

Консультант

+7 495 967 6000

[daria.domolazova@tedo.ru](mailto:daria.domolazova@tedo.ru)

---



**Эльвина Иркабаева**

Консультант

+7 495 967 6000

[elvina.irkabaeva\\_fl@tedo.ru](mailto: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](mailto:alexei.dingin@tedo.ru)



**Мария Ильина**

Консультант

+7 495 967 2297

[maria.ilina@tedo.ru](mailto:maria.ilina@tedo.ru)



**Денис Ахметьянов**

Юрист

+7 495 967 2534

[denis.akhmetyanov@tedo.ru](mailto:denis.akhmetyanov@tedo.ru)

Практика правовой защиты информации, Технологии Доверия

---



**Дмитрий Зыков**

Старший юрист, руководитель практики

+ 7 906 722 3542

[dmitry.zykov@tedo.ru](mailto:dmitry.zykov@tedo.ru)



**Анастасия Костина**

Юрист

+7 964 632 5953

[anastasia.kostina@tedo.ru](mailto:anastasia.kostina@tedo.ru)



**Анна Чечерина**

Юрист

+7 495 967 6000

[anna.checherina@tedo.ru](mailto:anna.checherina@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](http://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.