

tedo.ru

# Payroll & HR breaking news

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**

**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 декабрь 2020 года.

Мы расскажем о сохранении действующих тарифов и порядке уплаты страховых взносов за травматизм и профзаболеваний, продлении обязательного перехода на карту «Мир» для получения пособий, обновлении порядка выплаты пособий гражданам, имеющим детей, а также о новом порядке назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности и в связи с материнством, обязательном предоставлении статистической отчетности в электронном виде, бессрочных декларациях по СОУТ, новой величине МРОТ, официальных разъяснениях порядка заполнения формы 6-НДФЛ, важных решениях судов в отношении персонифицированного учета, трудового и миграционного законодательства.

Оставайтесь с нами и следите за новостями на нашем сайте.

**Приятного чтения!**

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

### Содержание

<b>I. Новое в законодательстве .....</b>	<b>3</b>	<b>II. Законодательные инициативы.....</b>	<b>8</b>
1. Сохранены действующие тарифы и порядок уплаты страховых взносов на травматизм и профзаболевания.....	3	1. Минтрудом России предлагаются новые правила в части охраны труда .....	8
2. Переход на карты «Мир» для выплаты пособий продлевается до 1 июля 2021 года .....	3	2. Продление действия временных правил уведомления о ликвидации и сокращении численности или штата через платформу «Работа в России» .....	8
3. Обновлен порядок выплаты пособий гражданам, имеющим детей.....	3	3. О Концепции из первых уст.....	8
4. С 1 января 2021 года статистическая отчетность предоставляется только в электронном виде .....	4	<b>III. Разъяснения законодательства.....</b>	<b>9</b>
5. С 1 января 2021 года установлена новая величина федерального МРОТ .....	4	1. Разъяснен порядок исчисления суммы налога с доходов физических лиц, превышающих 5 млн руб., и заполнения расчета по форме 6-НДФЛ.....	9
6. Бессрочное действие декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям.....	4	2. Минтруд уточнил, как правильно делать записи в трудовой книжке.....	9
7. Утвержден новый порядок назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности и в связи с материнством...	4	3. Роструд напомнил работодателям процедуру увольнения за прогул .....	9
8. Внесены изменения в Закон 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании».....	5	4. Правила предоставления дополнительного отпуска .....	10
9. Новые требования к режиму труда и отдыха водителей вступают в силу с 1 января 2021 года .....	5	5. Особенности увольнения материально ответственного лица в период отпуска .....	10
10. С 1 января 2021 года начинают действовать правила о подготовке работников к ЧС техногенного и природного характера .....	6	6. О миграционном учете в режиме онлайн .....	10
11. Президентом РФ был принят указ № 791 от 15.12.2020, который вносит изменения в Указ Президента № 274 .....	6	7. Актуальные изменения в миграционных процедурах в связи с эпидемиологической ситуацией, вызванной COVID-19.....	11
12. 30 декабря 2020 года Правительством Российской Федерации было утверждено Распоряжение № 3675-р (далее – Распоряжение № 3675-р), на основании которого были внесены изменения в Распоряжение Правительства № 635-р от 16 марта 2020 года.....	6	<b>IV. Судебная практика .....</b>	<b>12</b>
13. Электронная виза.....	7	1. Судебная практика по обжалованию штрафов за дополнение отчетности по персонифицированному учету все чаще складывается в пользу страхователей .....	12



---

2.	В случае несвоевременной подачи формы СЗВ-М на работника-пensionера ПФР может взыскать со страхователя индексацию пенсии через суд.....	12
3.	Правила предложения вакансий сокращаемым работникам	12
4.	Истребование объяснений о дисциплинарном проступке в период временной нетрудоспособности.....	13
5.	Договоренность о дистанционной работе, не фигурирующая в трудовом договоре, не может стать основанием для увольнения за прогул.....	13
6.	Отсутствие приказа о согласованном отпуске за свой счет не может рассматриваться как прогул.....	14

7.	Несоблюдение срока уведомления о непрохождении испытательного срока при должном соблюдении процедуры увольнения.....	14
----	--	----

**Контактная информация ..... 15**

Практика по расчету и налогообложению заработной платы, подготовке налоговой отчетности, кадровому делопроизводству .	15
Практика по миграционному праву.....	16
Практика по трудовому праву.....	17

## I. Новое в законодательстве

### 1. Сохранены действующие тарифы и порядок уплаты страховых взносов на травматизм и профзаболевания

На период 2021–2023 гг. сохранены действующие тарифы и порядок уплаты страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний: всего предусмотрено 32 страховых тарифа в соответствии с видами экономической деятельности по классам профессионального риска. Сохраняются действующие льготные тарифы в размере 60% от установленного размера для индивидуальных предпринимателей в отношении выплат физическим лицам, являющимся инвалидами I, II и III групп.

Основание: Федеральный закон от 22.12.2020 № 434-ФЗ «О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на 2021 год и на плановый период 2022 и 2023 годов»

### 2. Переход на карты «Мир» для выплаты пособий продлевается до 1 июля 2021 года

До 1 июля 2021 года к кредитным организациям не будут применяться меры за нарушение требований о перечислении на карты «Мир» пособий гражданам, имеющим детей; пенсий, социальных выплат, которые относятся к компетенции ПФР, а также выплат безработным.

В информационном письме ЦБ РФ рекомендует банкам организовать дистанционное взаимодействие с клиентами – физическими лицами, получающими указанные выплаты на платежные карты, для выпуска им национальных платежных инструментов и их доставки при наличии такой возможности.

Основание: Информационное письмо Банка России от 18.12.2020 № ИН-04-45/175

### 3. Обновлен порядок выплаты пособий гражданам, имеющим детей

Минтруд установил новые правила назначения и выплаты государственных пособий гражданам, имеющим детей:

- пособия по беременности и родам;
- единовременного пособия женщинам, вставшим на учет в медицинских организациях в ранние сроки беременности;
- единовременного пособия при рождении ребенка;
- единовременного пособия при передаче ребенка на воспитание в семью;
- ежемесячного пособия по уходу за ребенком;
- единовременного пособия беременной жене военнослужащего, проходящего военную службу по призыву;
- ежемесячного пособия на ребенка военнослужащего, проходящего военную службу по призыву.

Изменения в основном касаются процедурных вопросов: порядка обращения за выплатой пособия, предоставления документов и их рассмотрения. Приказом устанавливается порядок направления заявлений и документов для получения пособий, в том числе в электронной форме, посредством личного обращения в орган или организацию, назначающие пособия, через МФЦ, Единый портал госуслуг и иными способами.

Основание: Приказ Минтруда России от 29.09.2020 № 668н «Об утверждении Порядка и условий назначения и выплаты государственных пособий гражданам, имеющим детей» (Зарегистрирован в Минюсте России 23.12.2020 № 61741).



#### **4. С 1 января 2021 года статистическая отчетность предоставляется только в электронном виде**

С 30 декабря 2020 года все организации и предприниматели должны предоставлять первичную статистическую отчетность исключительно в форме электронного документа, подписанного электронной подписью, если иное не установлено федеральными законами. В отношении субъектов малого предпринимательства данное требование будет применимо с 1 января 2022 года.

Основание: Федеральный закон от 30.12.2020 № 500-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об официальном статистическом учете и системе государственной статистики в Российской Федерации» и статью 8 Федерального закона «Об основах государственного регулирования торговой деятельности в Российской Федерации»

#### **5. С 1 января 2021 года установлена новая величина федерального МРОТ**

МРОТ на 2021 год установлен в размере 12 792 руб.

Закреплены новые правила исчисления МРОТ. С 2021 года соотношение МРОТ и медианной заработной платы устанавливается в размере 42 процентов. Данное соотношение будет пересматриваться не реже одного раза в пять лет исходя из условий социально-экономического развития Российской Федерации.

При этом МРОТ на очередной год устанавливается в размере не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации на очередной год и не ниже МРОТ, установленного на текущий год.

Исчисление медианного среднедушевого дохода будет осуществляться на основании методики, определяемой Росстатом. Основание: Федеральный закон от 29.12.2020 № 473-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»

#### **6. Бессрочное действие декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям**

Установлено бессрочное действие декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям в отношении рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы по результатам СОУТ не выявлены, а также условия труда на которых признаны оптимальными или допустимыми, при сохранении условий труда на соответствующем рабочем месте. Это позволит работодателям по истечении срока действия декларации в случаях, когда условия труда на рабочих местах не изменились, не проводить СОУТ до наступления особых обстоятельств, включающих несчастный случай на производстве, профессиональное заболевание, причиной которых явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов, нарушения государственных нормативных требований охраны труда.

Основание: Федеральный закон от 30.12.2020 № 503-ФЗ «О внесении изменений в статьи 8 и 11 Федерального закона О специальной оценке условий труда»

#### **7. Утвержден новый порядок назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности и в связи с материнством**

Регламент, утвержденный Постановлением Правительства, приурочен ко всероссийскому переходу на проект «Прямые выплаты» из ФСС и закрепляет правила выплаты пособий напрямую от ФСС получателю. Регламент содержит три отдельных положения:

- об особенностях назначения и выплаты в 2021 году пособий по временной нетрудоспособности и в связи с материнством;



- об особенностях назначения и выплаты в 2021 году пособий по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием, а также оплаты дополнительных отпусков на весь период лечения и проезда к месту лечения и обратно;
- об особенностях возмещения расходов страхователей в 2021 году на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профзаболеваний.

С 1 января 2021 года все российские работодатели становятся посредниками между своим сотрудником и ФСС при наступлении страхового случая. Они принимают от сотрудников документы для назначения пособия, дополняют их информацией, необходимой для расчета, и передают эту информацию в ФСС. Далее фонд принимает решение о выплате и производит ее, если решение положительное.

После перехода на новый порядок работодатели должны продолжать оплачивать первые три дня пособия по временной нетрудоспособности, дополнительные выходные дни для ухода за ребенком-инвалидом и перечислять пособие на погребение. Эти суммы нельзя зачесть в счет уплаты страховых взносов.

Основание: Постановление Правительства от 30.12.2020 № 2375

## **8. Внесены изменения в Закон 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании»**

Внесены изменения в Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

Временный порядок расчета пособий, установленный на 2020 год, стал постоянным. Согласно изменениям, размер пособия по временной нетрудоспособности за полный месяц составляет сумму не менее федерального МРОТ независимо от страхового случая, стажа и фактического заработка.

В 2021 году минимальный заработок для расчета пособия составит: 307 008 руб. = 12 792 x 24. Минимальный размер пособия по временной нетрудоспособности в день составит 420,56 руб.: 12 792 руб. x 24 мес.: 730 дн.

Если в регионе предусмотрен районный коэффициент, то за полный месяц пособие должно составить МРОТ с учетом районного коэффициента (ст. 4 Закона от 29.12.2020 № 478-ФЗ).

Кроме того, утверждены новые обязанности для страхователей в связи с переходом на прямые выплаты в части подачи в ФСС сведений и документов для назначения и выплаты пособий, а также возмещения расходов фондов в случае недостоверных или неполных сведений.

Основание: Федеральный закон от 29.12.2020 № 478 – ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ»

## **9. Новые требования к режиму труда и отдыха водителей вступают в силу с 1 января 2021 года**

Минтранс России утвердил особенности режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей на 2021–2026 годы.

Ряду категорий водителей разрешили увеличивать продолжительность ежедневной работы или смены до 12 часов (водителям легковых такси, а также тем, кто трудится в вахтовых бригадах).

Суточное время управления автомобилем можно будет увеличивать с 9 до 10 часов, однако такое увеличение будет допустимо не более 2 раз в неделю.

Водители также смогут воспользоваться 2 дополнительными часами для завершения перевозки.

Работодателям позволили на основании ЛНА и с согласия работников делить рабочий день на части, в частности:

Перерыв между частями рабочего дня (смены) устанавливается не позже, чем через 5 часов после начала работы.

При разделении рабочего дня (смены) на части суммарное время перерывов между частями рабочего дня (смены) не может превышать: 3 часа для водителей, осуществляющих регулярные перевозки пассажиров и багажа в городском и пригородном сообщении; 5 часов для остальных водителей.

Кроме того, были внесены изменения, связанные с продолжительностью времени отдыха работников-водителей.

Основание: Приказ Минтранса России от 16.10.2020 № 424 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей»  
<http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202012090042>

#### **10. С 1 января 2021 года начинают действовать правила о подготовке работников к ЧС техногенного и природного характера**

Вступают в силу с 1 января 2021 года и действуют до 31 декабря 2026 года включительно новые правила подготовки работников к ЧС техногенного и природного характера.

Работодатели будут обязаны проводить инструктаж по действиям в случае ЧС не реже 1 раза в год. Этот же инструктаж нужно будет проводить в случае приема соискателей на работу в течение первого месяца с момента начала их трудовой деятельности.

Основание: Постановление Правительства Российской Федерации от 18.09.2020 № 1485 «Об утверждении Положения о подготовке граждан Российской Федерации, иностранных граждан и лиц без гражданства в области защиты от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера»  
<http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202009210005>

#### **11. Президентом РФ был принят указ № 791 от 15.12.2020, который вносит изменения в Указ Президента № 274**

В соответствии с Указом с 15 марта 2020 года до 15 июня 2021 года продлен срок приостановки течения сроков, относящихся:

- а) к срокам, на которые иностранные граждане поставлены на учет по месту пребывания или зарегистрированы по месту жительства в РФ;
- б) срокам миграционных карт (с проставленными в них отметками с истекающими сроками действия);
- в) срокам действия статуса разрешения на временное проживание и вида на жительство;
- г) срокам действия виз;
- д) разрешенным срокам пребывания иностранных граждан за пределами РФ – для граждан, получивших разрешение на временное проживание и вид на жительство в РФ.

#### **12. 30 декабря 2020 года Правительством Российской Федерации было утверждено Распоряжение № 3675-р (далее – Распоряжение № 3675-р), на основании которого были внесены изменения в Распоряжение Правительства № 635-р от 16 марта 2020 года**

Согласно Распоряжению Правительства РФ от 30 декабря 2020 года № 3675-р, члены семьи иностранных высококвалифицированных специалистов (далее – члены семьи ВКС) смогут въехать в Россию в условиях сложившейся в связи с пандемией ситуации. Следует отметить, что, согласно Распоряжению № 3675-р, в качестве членов семьи ВКС въезд в РФ предусмотрен только для супругов, родителей, детей, усыновителей и усыновленных детей ВКС.



Так, перечисленным выше членам семьи ВКС разрешается однократный въезд в Россию на основании особого списка, формируемого федеральным органом исполнительной власти, в ведении которого находится работодатель или заказчик услуг иностранного ВКС, и направляемого данным органом в ФСБ России и МВД России (далее – «Список»).

При пересечении российской границы членам семьи ВКС необходимо иметь при себе документы, подтверждающие родственные отношения с ВКС, копии паспорта и разрешения на работу ВКС.

Кроме того, в соответствии с действующей практикой миграционных органов для подачи документов на оформление приглашений на въезд для получения виз сопровождающими членами семьи ВКС (находящимися за пределами территории Российской Федерации), которые являются гражданами Великобритании, Танзании, Турции, Швейцарии, Египта, Мальдив, Объединенных Арабских Эмиратов, Республики Корея, Кубы, Сербии, Японии, Сейшельских Островов и Эфиопии, необходимо их включение в Список на въезд в РФ.

### 13. Электронная виза

С 01.01.2021 для граждан 52 стран, собирающихся посетить РФ, вводится единая электронная виза. Основываясь на информации, предоставленной нам достоверными источниками, мы сформировали ряд рекомендаций по оформлению виз и их использованию. При заполнении специальной формы на сайте МИД РФ или в мобильном приложении иностранным гражданам или их представителям теперь необходимо указывать имя из машиносчитывающей строки паспорта иностранного гражданина: нужно указывать все части имени и фамилии, использовать только буквы латинского алфавита (так, немецкие имена, включающие буквы ö, ä, ü, следует вносить в том написании, которое указано в машиносчитывающей строке паспорта и не содержит данные буквы).

Важно учитывать, что день въезда и день выезда включаются в 16-дневный срок пребывания, разрешенный визой. Кроме того,

рекомендуем распечатать подтверждение выдачи электронной визы, направленное по электронной почте иностранному гражданину, и иметь его при въезде при себе. Кроме того, следует взять с собой Полис ДМС во избежание затруднений при пересечении границы РФ.



## II. Законодательные инициативы

### 1. Минтрудом России предлагаются новые правила в части охраны труда

В Госдуму внесен законопроект с новой редакцией раздела X ТК РФ об охране труда. У работодателей появятся новые обязанности, среди которых будет учет микроtraвм (ст. 226 Законопроекта). В частности, работодатель должен будет регистрировать и рассматривать обстоятельства появления полученных при выполнении работ ссадин, ушибов и других повреждений, которые не привели к временной нетрудоспособности. Основанием для проведения проверки послужит обращение пострадавшего работника к своему непосредственному или вышестоящему руководителю, представителю работодателя.

Кроме того, работодателей могут обязать систематически проводить мероприятия по выявлению опасностей, оценке и снижению уровней профессиональных рисков (ст. 218 Законопроекта). Для этого нужно будет обнаруживать, распознавать и описывать профессиональные риски, в том числе их источники, условия возникновения и потенциальные последствия.

Основание: Законопроект «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части совершенствования механизмов предупреждения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости», ID 1070354-7, <https://sozd.duma.gov.ru/bill/1070354-7>

### 2. Продление действия временных правил уведомления о ликвидации и сокращении численности или штата через платформу «Работа в России»

По предложению Минтруда России планируется продление до 31 марта 2021 года требований о размещении на портале «Работа в России» информации о занятости, в том числе:

- о ликвидации организации;
- о сокращении численности или штата;
- о возможном расторжении трудовых договоров.

В настоящее время срок действия временных правил – до 31 декабря 2020 года. Основание: Постановление Правительства «О внесении изменения в пункт 4 постановления Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2020 г. № 486» <https://regulation.gov.ru/projects#npa=111251>

### 3. О Концепции из первых уст

По официальной информации, озвученной начальником ГУ МВД РФ по вопросам миграции Валентиной Львовной Казаковой, на настоящий момент проект Концепции находится на этапе рассмотрения и одобрения в Правительстве. Утверждение и опубликование окончательной редакции Концепции запланировано на IV квартал 2021 года. Подробнее о Концепции можно узнать из нашего ноябрьского выпуска. Ожидается, что новый нормативный акт в сфере миграции вступит в силу в 2025 году.

### III. Разъяснения законодательства

#### 1. Разъяснен порядок исчисления суммы налога с доходов физических лиц, превышающих 5 млн руб., и заполнения расчета по форме 6-НДФЛ

С 1 января 2021 года налоговая ставка по НДФЛ устанавливается в следующих размерах:

- 13% – если сумма налоговых баз, указанных в пункте 2.1 статьи 210 НК РФ, меньше или равна 5 млн руб.;
- 650 тыс. руб. плюс 15% с суммы превышения 5 млн руб.

Повышенная ставка НДФЛ не применяется в отношении доходов от продажи имущества (за исключением ценных бумаг), доходов в виде стоимости имущества, полученного в порядке дарения (кроме ценных бумаг), а также подлежащих налогообложению доходов, полученных в виде страховых выплат по договорам страхования и выплат по пенсионному обеспечению.

В случае если исчисленная сумма налога, рассчитанная нарастающим итогом с начала налогового периода, составляет менее или равна 650 тыс. руб., то уплата налога производится по месту учета (месту жительства) налогового агента.

В случае если исчисленная сумма налога превысила 650 тыс. руб., то уплата налога производится в следующем порядке:

- отдельно уплачивается часть суммы налога, не превышающая 650 тыс. руб., относящаяся к части налоговой базы до 5 млн руб. включительно (КБК 182 1 01 02010 01 0000 110);
- отдельно уплачивается часть суммы налога, превышающая 650 тыс. руб., относящаяся к части налоговой базы, превышающей 5 млн руб. (КБК 182 1 01 02080 01 0000 110).

Если налоговый агент выплачивал физическим лицам доходы, облагаемые по разным ставкам, разделы 1 и 2 заполняются для каждой из ставок налога.

В разделе 2 расчета указываются обобщенные по всем физическим лицам суммы начисленного дохода, исчисленного и удержанного налога нарастающим итогом с начала налогового периода по соответствующей налоговой ставке.

В приложении к письму приведены примеры заполнения расчета по форме 6-НДФЛ.

Источник: <http://www.consultant.ru/law/hotdocs/66143.html/>

Основание: Письмо ФНС России от 01.12.2020 № БС-4-11/19702@ «По вопросам исчисления и уплаты налоговыми агентами налога на доходы физических лиц с доходов физических лиц, превышающих 5 миллионов рублей за налоговый период, а также заполнения расчета сумм налога на доходы физических лиц, исчисленных и удержанных налоговым агентом (форма 6-НДФЛ)»

#### 2. Минтруд уточнил, как правильно делать записи в трудовой книжке

Ведомство разъяснило, что между записями в трудовой книжке об увольнении с предыдущего места работы и о приеме сотрудника не должно быть пустых строк. Нормативными правовыми актами это не регламентировано.

Вопросы ведения трудовых книжек в настоящее время регулирует Трудовой кодекс РФ, Правила ведения и хранения трудовых книжек (утв. пост. Правительства от 16.04.2003 № 225), а также Инструкция по заполнению трудовых книжек (утв. пост. Минтруда от 10.10.2003 № 69).

Основание: письмо Минтруда от 30.11.2020 № 14-2/ООГ-17410

#### 3. Роструд напомнил работодателям процедуру увольнения за прогул

Роструд указал, что увольнение за прогул является мерой дисциплинарного взыскания. То есть до расторжения трудового договора по данному основанию работодатель обязан соблюсти порядок, установленный ст. 193 ТК РФ.

В частности, работодатель обязан в кадровых документах зафиксировать неявку, а также истребовать от работника письменное объяснение с указанием причин отсутствия. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Работодатель обязан принять меры для того, чтобы выяснить причины отсутствия работника. Увольнять сотрудника за прогул до выяснения обстоятельств его отсутствия на работе нельзя.

В соответствии с ч.6 ст. 81 ТК РФ увольнение в период временной трудоспособности недопустимо.

Основание: Письмо Роструда от 04.12.2020 № ПГ/56975-6-1

#### **4. Правила предоставления дополнительного отпуска**

Роструд получил вопрос: может ли работник использовать дополнительный отпуск отдельно от своего ежегодного оплачиваемого отпуска?

Специалисты Роструда указали на то, что в соответствии со ст. 117 ТК РФ минимальная продолжительность дополнительного отпуска составляет 7 календарных дней. Трудовое законодательство не содержит запретов на объединение или разделение дней отпусков – основного и дополнительного. Очередность предоставления дней отпуска утверждается графиком отпусков. График отпусков формируется таким образом, чтобы не возникало сбоев в протекании производственных процессов.

Таким образом, работник может взять дополнительный отпуск в то время, которое удобно ему и работодателю.

Основание: Письмо Роструда от 04.12.2020 № ПГ/55760-6-1

#### **5. Особенности увольнения материально ответственного лица в период отпуска**

Работник-бухгалтер подал заявление об увольнении в период своего ежегодного оплачиваемого отпуска. Днем увольнения являлся день выхода из отпуска. По месту работы отказали в приеме заявления об увольнении, указав на невозможность передачи всех материальных ценностей в один день, а без их передачи увольнение невозможно.

Роструд указал на допустимость подачи заявления об увольнении по собственному желанию в любой форме, в том числе путем направления его по почте. Кроме того, допустима подача такого заявления в период нахождения в отпуске.

Учитывая тот факт, что работник является материально ответственным лицом, Роструд, со ссылкой на ФЗ от 6 декабря 2011 г. № 402 «О бухгалтерском учете», а также на некоторые приказы Минфина России, разъяснил, что при увольнении такого работника работодатель должен отдельное внимание уделять особенностям увольнения такого работника и выполнять все необходимые для этого действия.

Основание: Письмо Роструда от 04.12.2020 № ПГ/56783-6-1

#### **6. О миграционном учете в режиме онлайн**

Возможность постановки на миграционный учет в режиме онлайн была установлена законом «О внесении изменений в Федеральный закон «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации» от 8 июня 2020 года, вступившим в силу 7 сентября 2020 года. Данный закон оптимизировал механизмы миграционного учета иностранных граждан (подробнее об этом можно прочитать в юридическом обзоре, подготовленном экспертами PwC, перейдя по ссылке: <https://www.pwc.ru/ru/legal-services/flash-reports/flash-160-231-rus.pdf>).

По информации В. Л. Казаковой, механизм постановки на миграционный учет в режиме онлайн сможет заработать не ранее чем через год в связи с подготовкой ко всеобщей цифровизации миграционного документооборота в соответствии с новой Концепцией.

#### **7. Актуальные изменения в миграционных процедурах в связи с эпидемиологической ситуацией, вызванной COVID-19**

На данный момент миграционными органами рассматривается возможность перевода ряда процедур в онлайн-режим. В частности, в процедуре постановки на учет организации предлагается следующее изменение: замена очной явки генерального директора в качестве приглашающей стороны на онлайн-встречу с использованием программы Zoom. Данное решение отвечает интересам и представителей организаций, и миграционных органов ввиду сложившейся эпидемиологической ситуации. При этом приостановка или отмена процедуры собеседования с руководителями организаций на данный момент миграционными органами не рассматривается.

**В период с 15 марта 2020 года до 15 июня 2021 года** не будут приниматься решения об административном выдворении и депортации, сокращении срока временного пребывания в РФ, а также аннулировании визы, разрешения на работу, патента, разрешения на временное проживание, вида на жительство. С 15 марта 2021 года меры и ряд правил не будут применяться в отношении иностранных граждан, являющихся гражданами государств, с которыми по состоянию на 15 декабря 2020 года Россия возобновила транспортное сообщение, а также в отношении граждан государств, с которыми Россия возобновит транспортное сообщение после 15 декабря 2020 года, по истечении 90 суток с даты начала транспортного сообщения.

**Обратите внимание на то, что не приостанавливается течение сроков действия разрешений на привлечение и использование иностранных работников, разрешений на работу и патентов.**



## IV. Судебная практика

### 1. Судебная практика по обжалованию штрафов за дополнение отчетности по персонифицированному учету все чаще складывается в пользу страхователей

Страхователи продолжают успешно обжаловать в судах штрафы, которые ПФР налагает за несвоевременное представление СЗВ-М в случае невключения одного или нескольких работников в первоначальный отчет и отражения данных по ним в дополняющей форме.

По мнению судов, когда страхователь сам исправляет ошибку, он реализует свое право на уточнение отчетности.

Основание: Постановление АС Западно-Сибирского округа от 17.12.2020 по делу № А27-11350/202; Постановление АС Дальневосточного округа от 01.12.2020 по делу № А37-691/2020; Постановление АС Северо-Западного округа от 02.12.2020 по делу № А42-1870/2020; Постановление АС Центрального округа от 15.12.2020 по делу № А36-4485/2020

### 2. В случае несвоевременной подачи формы СЗВ-М на работника-пенсионера ПФР может взыскать со страхователя индексацию пенсии через суд

ПФР выявляет работающих пенсионеров, индексация пенсии которым не производится, на основании отчетности по персонифицированному учету. Когда информации о сотруднике нет, фонд принимает решение об индексации пенсии. Если впоследствии выясняется, что человек все это время работал, ПФР пытается взыскать издержки со страхователя через суд.

В судебной практике сложилось две позиции по данному вопросу.

В декабре 2020 года АС Волго-Вятского округа обязал работодателя возместить фонду расходы на выплату проиндексированной пенсии за почти полтора года. Страхователь подал СЗВ-М за август 2017 года только в феврале 2019 года.

Все это время работник получал проиндексированную пенсию, поскольку по состоянию на ноябрь 2017 года, когда ПФР принимал решение об индексации, у фонда не было сведений о трудоустройстве физического лица в августе 2017 года. Аргументы работодателя о том, что за все последующие месяцы отчетность он сдавал вовремя, не были приняты.

У Арбитражного суда Дальневосточного округа другая позиция.

Когда ПФР получает отчетность за следующие периоды, в которых предоставлены сведения о застрахованных лицах – пенсионерах, фактически не прекративших осуществление трудовой деятельности, фонд должен пересмотреть решение об индексации. Поэтому взыскивать со страхователя переплату за весь период неправомерно. Аналогичная позиция изложена в решениях АС Поволжского, Северо-Западного и Уральского округов.

Основание: Постановление АС Волго-Вятского округа от 15.12.2020 по делу № А43-12090/2020; Постановление АС Дальневосточного округа от 18.12.2020 по делу № А51-23103/2019; Постановление АС Поволжского округа от 23.12.2020 по делу № А57-8954/2019; Постановление АС Северо-Западного округа от 10.12.2020 по делу № А56-114752/2019; Постановление АС Уральского округа от 22.12.2020 по делу № А60-24003/2020

### 3. Правила предложения вакансий сокращаемым работникам

Верховный суд указал, что в случае сокращения штата работников работодатель обязан предложить работнику все имеющиеся у работодателя вакантные должности, соответствующие квалификации работника, вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу.

Эта обязанность работодателя не предполагает наличие у него права выбора, кому из работников, должности которых подлежат сокращению, предложить эти вакантные должности.

В случае сокращения работников в филиале или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном вне места ее нахождения, работодатель обязан предложить работнику все вакантные должности, соответствующие его квалификации, а также вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу, имеющиеся как в самой организации работодателя, так и во всех иных ее филиалах и обособленных структурных подразделениях, находящихся в конкретной местности.

Основание: п. 3 и п. 4 «Обзора практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя» (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 09.12.2020) <http://www.supcourt.ru/documents/thematics/29463/>

#### **4. Истребование объяснений о дисциплинарном проступке в период временной нетрудоспособности**

В описании дела указано, что, как только сотрудница почувствовала себя плохо, она не пришла на работу и уведомила работодателя в устной форме. Работодатель предоставил отгулы. Уже в период временной нетрудоспособности работодатель потребовал от работника письменные объяснения за дни, в которые предоставлял отгулы. В день выхода на работу работник предоставил листок временной нетрудоспособности, но получил приказ об увольнении за прогул.

Суд первой инстанции работника восстановил, однако суд второй инстанции решение по делу отменил.

ВС РФ указал на то, что истребование у работника объяснений в период нетрудоспособности прямо не запрещено, но ошибочно, поскольку положения ч. 3 ст. 193 ТК РФ специально исключают время болезни работника из срока применения дисциплинарного взыскания. Дело было направлено на новое рассмотрение в суд апелляционной инстанции.

Основание: п. 7 «Обзора практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя» (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 09.12.2020) <http://www.supcourt.ru/documents/thematics/29463/>

#### **5. Договоренность о дистанционной работе, не фигурирующая в трудовом договоре, не может стать основанием для увольнения за прогул**

Работник получил распоряжение работодателя, в котором, в целях обеспечения плана мероприятий по снижению расходов и оптимизации рабочих мест, было предложено части сотрудников перейти на дистанционную работу. Работник согласовал с работодателем дистанционную работу и на протяжении нескольких лет работал на условиях взаимодействия с работодателем через Интернет. Некоторое время спустя работодатель расторгнул трудовой договор за прогул.

Суды первой и второй инстанции заняли позицию работодателя, обосновав это тем, что трудовой договор положений о дистанционной работе не содержал, дополнительное соглашение стороны не подписывали.

ВС РФ указал на то, что увольнение работника по подпункту «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за прогул не может быть признано обоснованным в случае, когда отсутствие работника на стационарном рабочем месте по адресу нахождения работодателя было обусловлено тем, что работник по согласованию с работодателем выполнял свои трудовые обязанности дистанционно, даже если условие о дистанционной работе не было включено в трудовой договор. Дело было направлено на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

Основание: п. 12 «Обзора практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя» (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 09.12.2020) <http://www.supcourt.ru/documents/thematics/29463/>

## **6. Отсутствие приказа о согласованном отпуске за свой счет не может рассматриваться как прогул**

Работник подал работодателю заявление с просьбой предоставить на два дня отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам. Получив устное согласие, работник воспользовался отпуском. Работодатель приказ о предоставлении отпуска не оформил, а как только работник вышел из отпуска, работодатель ознакомил его с приказом об увольнении.

Суды первой и второй инстанции заняли сторону работодателя, так как работник не представил доказательств того, что отпуск с руководителем согласован. ВС РФ указал на то, что работник не получал от работодателя отказа в предоставлении отпуска, заявление об отпуске без сохранения заработной платы было передано на регистрацию уполномоченному лицу, следовательно, неиздание работодателем приказа о предоставлении работнику по его заявлению отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам, ранее согласованного работником с работодателем, и последующее увольнение работника за прогул – злоупотребление со стороны работодателя правом на привлечение работника к дисциплинарной ответственности. Увольнение было признано незаконным, дело направлено на рассмотрение в суд первой инстанции в новом составе.

Основание: п. 14 «Обзора практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя» (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 09.12.2020) <http://www.supcourt.ru/documents/thematics/29463/>

## **7. Несоблюдение срока уведомления о непрохождении испытательного срока при должном соблюдении процедуры увольнения**

Работник нарушил нормы охраны труда и правила безопасности, что привело к несчастному случаю на производстве. Работодатель выявил нарушение непосредственно перед окончанием испытательного срока.

Работник обратился в суд, суды первой и апелляционной инстанции заняли его сторону.

ВС РФ указал, что суды не учли при проверке законности увольнения работника право работодателя самостоятельно принимать необходимые кадровые решения, а также право работника направить работодателю возражения по существу претензий работодателя, то есть суды не установили, были ли фактически нарушены права работника.

Кроме того, ВС РФ указал на то, что нельзя считать незаконным увольнение работника, признанного работодателем не выдержавшим испытание при приеме на работу, исключительно на основе несоблюдения работодателем трехдневного срока уведомления работника о неудовлетворительном результате испытания при отсутствии нарушения его трудовых прав. Уведомление такого работника менее чем за 3 дня до истечения срока испытания, если факт ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей был установлен работодателем непосредственно перед окончанием испытательного срока, не является нарушением процедуры увольнения.

Основание: п. 20 «Обзора практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя» (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 09.12.2020) <http://www.supcourt.ru/documents/thematics/29463/>



## 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)



**Елена Морякова**

Директор

+7 495 967 6077  
[elena.moryakova@tedo.ru](mailto:elena.moryakova@tedo.ru)



**Александра Морозова**

Менеджер

+7 495 967 6080  
[aleksandra.a.morozova@tedo.ru](mailto:aleksandra.a.morozova@tedo.ru)



**Юлия Тимирязева**

Старший менеджер

+7 495 223 5147  
[julia.timiryazeva@tedo.ru](mailto:julia.timiryazeva@tedo.ru)



**Ксения Серова**

Менеджер

+7 495 967 6009  
[kseniya.serova@tedo.ru](mailto:kseniya.serova@tedo.ru)



**Елена Марченко**

Менеджер

+7 495 232 5613  
[elena.marchenko@tedo.ru](mailto:elena.marchenko@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)



**Эльвина Иркабаева**

Консультант

+7 495 967 6000  
[elvina.irkabaeva@tedo.ru](mailto:elvina.irkabaeva@tedo.ru)



**Мария Степанова**

Консультант

+7 495 967 6000  
[maria.x.stepanova@tedo.ru](mailto:maria.x.stepanova@tedo.ru)



**Анастасия Полежаева**

Консультант

+7 495 967 6000  
[anastasia.polezhaeva@tedo.ru](mailto:anastasia.polezhaeva@tedo.ru)



**Дарья Домолазова**

Консультант

+7 495 967 6000  
[daria.domolazova@tedo.ru](mailto:daria.domolazova@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)**Татьяна Репина**

Консультант

т.: +7 495 967 6000  
[tatyana.repina@tedo.ru](mailto:tatyana.repina@tedo.ru)

Сведения, содержащиеся в информационных материалах «Технологий Доверия», 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 «Технологий Доверия». «Технологии Доверия» не несут 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 «Технологий Доверия» соответствующего направления.

«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, Перми и Нижнем Новгороде работают 3 700 специалистов. Мы используем свои знания, богатый опыт и творческий подход для разработки практических советов и решений, открывающих новые перспективы для бизнеса.