

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 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 июнь 2022 года.

Мы расскажем о порядке расследования несчастных случаев на производстве, упрощенной процедуре получения ВНЖ в РФ для финалистов конкурса «Россия – страна возможностей», об упрощенном приеме в гражданство РФ жителей Украины, изменениях в ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации», об ограничениях на въезд в РФ для иностранных граждан и других новостях.

Приятного чтения!

Содержание

I. Новое в законодательстве	3		
1. Установлены новые требования для водителей транспорта: лица с судимостью не смогут осуществлять пассажирские перевозки	3		
2. Утверждены новые правила прохождения обязательного психиатрического освидетельствования.....	3		
3. Обновлен порядок расследования несчастных случаев на производстве	4		
4. Химическим предприятиям предоставлена отсрочка по уплате страховых взносов за 2-й и 3-й кварталы 2022 года ..	4		
5. ФНС России утвердила формы документов и формат заявления о возврате платежа в связи с введением единого налогового платежа	5		
6. ФНС России внесла изменения в форму и порядок заполнения Расчета по страховым взносам для организаций, создаваемых и расположенных на Курильских островах.....	5		
7. Минтруд расширил перечень предупредительных мер, финансируемых ФСС РФ за счет страховых взносов.....	6		
8. Упрощенная процедура получения ВНЖ в РФ для финалистов конкурса «Россия – страна возможностей»	6		
9. Граждане ЛНР, ДНР и Украины теперь могут оформить статус самозанятых в РФ	6		
10. Упрощенный прием в гражданство РФ жителей Украины.....	6		
11. Очередные изменения в ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (далее – «115-ФЗ»).....	7		
12. Обязательное медицинское страхование иностранных работников	10		
13. Требование о самоизоляции для въезжающих в РФ поставлено на паузу.....	10		
14. Отменены все временные ограничения на въезд в РФ для иностранных граждан.....	10		
		15.	Граждане ДНР, ЛНР и Украины смогут не сдавать документ, удостоверяющий личность, на хранение в МВД при получении временного убежища
		16.	Возможность собственника жилого помещения знать о зарегистрированных в нем иностранных гражданах (в случае сдачи квартиры через агентство недвижимости) ..
		II. Законодательные инициативы.....	12
		1.	Депутаты предлагают внести изменения в ТК РФ и уточнить, что минимальная месячная зарплата не может быть ниже МРОТ без учета компенсационных выплат
		2.	50%-е «скидки» на штрафы и предупреждение за впервые совершенное нарушение – «ослабления» в части административной ответственности для компаний.....
		3.	Минюст России разработал проект о внесении поправок в УК РФ, касающихся смягчения наказания за уклонение от уплаты налогов, сборов и взносов.....
		4.	Предложены изменения формы заявления о возмещении расходов на погребение Фондом социального страхования
		5.	Минтруд подготовил и отправил на рассмотрение проект о переносе выходных дней в 2023 г.
		6.	Федеральный закон о координации деятельности ФСС и ПФР одобрен Советом Федерации и подписан Президентом РФ
		7.	Упрощенный прием в гражданство РФ постоянно проживающих на территории РФ граждан Латвии, Литвы и Эстонии
		III. Разъяснения законодательства.....	14
		1.	Минтруд ответил на вопросы о временном переводе работника к другому работодателю
		2.	Минтруд разъяснил, в каких случаях работодатель сейчас может завести бумажную трудовую книжку
		3.	Руководителю – единственному участнику общества выплачивать зарплату не надо – мнение Минтруда.....



4.	Минтруд рекомендует сообщать в службу занятости об изменении численности «дистанционщиков»	15
5.	Роструд отмечает, что работник может работать на условиях совместительства даже при отсутствии основной работы	16
6.	Роструд считает, что работника нельзя привлечь к ответственности в период отпуска за свой счет, в том числе если работник появился на работе в состоянии алкогольного опьянения	16
7.	Когда не надо проводить повторное обучение по охране труда, разъясняет Минтруд.....	16
8.	Роструд напомнил, как установить видеонаблюдение в рабочих помещениях	16
9.	ФСС дал разъяснения, касающиеся новой формы и сведений для назначения и выплаты пособий.....	17
10.	ФНС России сообщает, что отсрочка по уплате страховых взносов распространяется не на все организации и ИП	17
11.	ФНС России разъяснила порядок применения нового МРОТ при исчислении взносов по пониженным тарифам.....	17
12.	ФСС внес уточнение в порядок заполнения формы 4-ФСС за 2–4-й кварталы 2022 г.	17
13.	Минтруд предоставил уточнения о сроках сдачи информации о вакансиях в центр занятости	18
14.	Роструд и Государственная инспекция труда в г. Москве прокомментировали, может ли работодатель выплатить зарплату работнику раньше срока.....	18
15.	Минфин России прокомментировал вопрос обложения компенсации за задержку выплат заработной платы НДФЛ и страховыми взносами.....	19
IV.	Судебная практика.....	19
1.	3-й КСОЮ пришел к выводу, что если решение об изменении условий труда было дискриминационным, то такие изменения в целом незаконны	19

2.	3-й КСОЮ отметил, что, оценивая правомерность процедуры сокращения, необходимо обращать внимание, был ли отказ работника от предложенной вакантной должности окончательным или лишь временным	20
3.	6-й КСОЮ поддержал позицию нижестоящих судов, что установление разного оклада работникам по одной и той же должности не является дискриминацией, если обусловлено объективными причинами	20
4.	Прежде чем взыскивать невыплаченную зарплату, надо сначала убедиться, действительно ли работник выполнял свои трудовые обязанности в спорный период, подчеркнул 1-й КСОЮ	21
5.	1-й КСОЮ отметил, что признание работником материального ущерба и согласие возместить ущерб не доказывают его виновность	21
6.	3-й КСОЮ подтвердил, что ТК РФ не запрещает введение простоя в течение периода предупреждения о предстоящем сокращении.....	21
7.	Суды трех инстанций пришли к выводу, что неиндексация заработной платы не является длящимся нарушением трудовых прав	22
8.	При сокращении работодатель должен предложить вакансии всем работникам одновременно «на бумаге» даже в период болезни работника, отмечает 3-й КСОЮ.....	22
9.	Увольнение «задним» числом при отсутствии заявления работника, а также недостижение договоренности по поводу условий соглашения об увольнении свидетельствуют о незаконности увольнения, отметил 2-й КСОЮ	23

Контактная информация 24

Практика по расчету и налогообложению заработной платы, подготовке налоговой отчетности и кадровому делопроизводству	24
Практика по миграционному праву	25
Практика по трудовому праву	26

I. Новое в законодательстве

1. Установлены новые требования для водителей транспорта: лица с судимостью не смогут осуществлять пассажирские перевозки

Президент РФ подписал законопроект, предъявляющий дополнительные требования к водителям пассажирских перевозок.

Так, водители такси не должны будут иметь судимость за:

- совершение убийства, умышленное причинение вреда здоровью, похищение;
- грабеж, разбой;
- преступления против половой неприкосновенности (изнасилование и иные);
- некоторые преступления против мира и безопасности человечества (геноцид, экоцид, акт международного терроризм и др.).

Для водителей общественного транспорта (водителей автобусов, трамваев, троллейбусов и т. д.) – более «мягкие» требования. Они не должны иметь судимость за тяжкие и особо тяжкие преступления:

- против общественной безопасности (теракт, захват заложника, пиратство и др.);
- против основ конституционного строя и безопасности государства (госизмена, шпионаж, диверсия и иные);
- против мира и безопасности человечества.

При этом не имеет значение, был ли водитель осужден за любое из названных преступлений по законодательству РФ или по законам стран ЕАЭС.

Кроме того, при получении информации от правоохранительных органов о том, что его работник-водитель преследуется по указанным преступлениям, работодатель обязан будет отстранить такого работника на период уголовного преследования.

Нововведения коснутся как лиц, поступающих на работу, так и лиц, с которыми уже заключен трудовой договор. Последние должны до 1 сентября 2023 г. предоставить работодателю справку об отсутствии (наличии) судимости по названным преступлениям. В противном случае трудовой договор будет прекращен по п. 13 ч. 1 ст. 83 ТК РФ (в связи с обстоятельствами, исключающими возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору).

Новые требования вступят в силу 1 марта 2023 г.

Основание: Федеральный закон от 11 июня 2022 г. № [155-ФЗ](#) «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации».

2. Утверждены новые правила прохождения обязательного психиатрического освидетельствования

С 1 сентября 2022 г. вступят в силу новые правила прохождения обязательных психиатрических освидетельствований. Теперь, если работник уже был признан психически пригодным для выполнения работы по определенному виду деятельности, при смене места работы ему не надо будет проходить освидетельствование повторно (в течение 2 лет).

Напомним, для некоторых категорий работников прохождение психиатрического освидетельствования обязательно (водители автомобиля, лица, ухаживающих за детьми и др.). Полный перечень видов деятельности, для которых прохождение таких освидетельствований обязательно, устанавливается Минздравом РФ.

Основание: Порядок прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование, утв. Приказом Минздрава РФ от 20 мая 2022 г. № [342н](#).

3. Обновлен порядок расследования несчастных случаев на производстве

Продолжаются изменения в сфере охраны труда. Минтруд обновил и утвердил новые формы документов, которые необходимо оформить при расследовании несчастных случаев на производстве («НСнП»), уточнил саму процедуру проведения такого расследования. Теперь работодатель сможет применять дистанционные технологии для проведения осмотра места происшествия, допроса очевидцев. Разъясняется также порядок формирования комиссии для расследования НСнП, произошедшего с «дистанционщиком». Если таковой произошел в субъекте РФ, где зарегистрирован работодатель, то комиссия формируется по месту происшествия. В противном случае – в субъекте регистрации работодателя.

Кроме того, теперь все НСнП делятся на определенные виды: транспортные происшествия, падение с высоты, физические перегрузки и перенапряжение и др. Также при заполнении документов о НСнП надо будет определить конкретный тип причины его возникновения. Таковыми могут быть конструктивные недостатки и недостаточная надежность машин или оборудования, неприменение работником СИЗ, нарушение им дисциплины труда, утомление, невнимательность и поспешность, головокружение и т. д.

Новые правила вступят в силу 1 сентября 2022 г.

Основание: Положение об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве, утв. Приказом Минтруда от 20 апреля 2022 г. № [223н](#).

4. Химическим предприятиям предоставлена отсрочка по уплате страховых взносов за 2-й и 3-й кварталы 2022 года

Согласно Постановлению Правительства от 29 апреля 2022 г. № 776, сроки уплаты страховых взносов, исчисленных за апрель – июнь 2022 г., а также исчисленных ИП за 2021 г. с суммы дохода свыше 300 тыс. руб., продлеваются на 12 месяцев для организаций и ИП, осуществляющих определенные виды экономической деятельности, указанные в приложении данного Постановления.

Теперь исходя из Постановления Правительства от 15 июня 2022 г. № 1068 перечень видов экономической деятельности дополняется следующей позицией: «Производства мыла и моющих, чистящих и полирующих средств; парфюмерных и косметических средств», т. е. предприятия из химической сферы тоже получают автоматическую отсрочку по уплате страховых взносов за апрель – июнь 2022 г. без подачи заявлений. К тому же, взносы, уплаченные за апрель, могут быть возвращены или зачтены в счет будущих платежей, если будет направлено соответствующее заявление в ФНС России.

Основание: Постановление Правительства РФ от 29 апреля 2022 г. № 776

(<http://static.government.ru/media/files/NRCNbzFsW5dxT2WsmSUZTIUjyAcE2p1d.pdf>), Постановление Правительства РФ от 15 июня

2022 г. № 1068

(http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_419417/),

информация Правительства РФ от 16 июня 2022 г.

(<http://government.ru/docs/45730/>).

5. ФНС России утвердила формы документов и формат заявления о возврате платежа в связи с введением единого налогового платежа

14 июля 2022 г. подписан и опубликован Закон, предусматривающий возможность оплаты всех налоговых платежей через единый налоговый счет. Так, вводится институт единого налогового счета, который будет открыт и предоставлен каждому плательщику налогов в Федеральном казначействе, куда будет перечисляться единый налоговый платеж с указанием только суммы платежа и ИНН налогоплательщика.

В текущем году переход на единый налоговый платеж возможен, но не обязателен. Однако с 1 января 2023 г. все платежи по налогам нужно перечислять на единый счет в Федеральном казначействе.

Также закон устанавливает единый срок уплаты налогов – 28-е число.

Распределением средств по видам обязательств займется ИФНС.

Ввиду внесенных изменений в часть первую НК РФ, ФНС России были утверждены определенные формы документов и формат заявления о возврате единого налогового платежа, которые вступили в силу 1 июля 2022 г. В заявлении должны быть указаны номер заявления, код налогового органа, ИНН, КПП, наименование юридического лица или Ф. И. О. ИП, сумма возврата и сведения о счете.

Основание: Федеральный закон от 29 ноября 2021 г. № 379-ФЗ «О внесении изменений в часть первую Налогового кодекса Российской Федерации», Федеральный закон от 14 июля 2022 г. № 263-ФЗ «О внесении изменений в части первую и вторую Налогового кодекса Российской Федерации», Приказ ФНС России от 11 мая 2022 г. № ЕД-7-8/389@.

6. ФНС России внесла изменения в форму и порядок заполнения Расчета по страховым взносам для организаций, создаваемых и расположенных на Курильских островах

В связи с тем, что с 2022 г. для организаций, создаваемых и расположенных на Курильских островах, установлены пониженные тарифы страховых взносов, а именно 6,0% на обязательное пенсионное страхование, 1,5% на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, 0,1% на ОМС, необходимо было ввести дополнительный код тарифов плательщиков страховых взносов и новые коды категорий застрахованных лиц.

Введен код «25» для плательщиков страховых взносов, зарегистрированных на территории Курильских островов.

Введены дополнительные коды категорий застрахованного лица следующими лицами, с выплат и вознаграждений которых исчисляются страховые взносы организациями, зарегистрированными на территории Курильских островов:

- ОСТ – физические лица;
- ВЖОС – иностранные лица и лица без гражданства, временно пребывающие на территории РФ, иностранные беженцы, застрахованные в системе ОПС;
- ВПОС – иностранные лица и лица без гражданства, временно пребывающие на территории РФ.

Приказ вступает в силу 21 августа 2022 г. (по истечении двух месяцев с момента опубликования).

Основание: Приказ ФНС России от 19 мая 2022 г. № ЕД-7-11/413@ «О внесении изменений в приложение к приказу Федеральной налоговой службы от 6 октября 2021 г. № ЕД-7-11/875@ «Об утверждении формы расчета по страховым взносам, порядка ее заполнения, а также формата представления расчета по страховым взносам в электронной форме», зарегистрирован в Минюсте России 2 июня 2022 г., № 68912.

7. Минтруд расширил перечень предупредительных мер, финансируемых ФСС РФ за счет страховых взносов

Приказом Минтруда № 97н, датированным 2 марта 2022 г., перечень расходов страхователя, подлежащий финансовому обеспечению за счет сумм страховых выплат, расширяется следующими видами расходов с 1 июля 2022 г.:

- приобретение специального оборудования, необходимого для безопасного ведения горных работ, в рамках модернизации основных производств;
- обеспечение бесплатной выдачей молока и иных равноценных пищевых продуктов работников, которым предусмотрено получение определенных пищевых продуктов в рамках приказа Минздрава России от 16 февраля 2009 г. № 45н.

Основание: Приказ Минтруда 2 марта 2022 г. № 97н «О внесении изменений в Правила финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14 июля 2021 г. № 467н», зарегистрирован в Минюсте России 20 июня 2022 г., № 68900.

8. Упрощенная процедура получения ВНЖ в РФ для финалистов конкурса «Россия – страна возможностей»

С 1 июля 2022 г. иностранные граждане – финалисты и победители конкурса «Россия – страна возможностей» могут получить вид на жительство (ВНЖ) в РФ в упрощенном порядке, т. е. без предварительного получения разрешения на временное проживание (РВП).

Основание: Федеральный закон от 1 апреля 2022 г. № 87-ФЗ «О внесении изменения в статью 8 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в РФ» (<http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202204010018?ysclid=I5i3jxju9I677845705>).

9. Граждане ЛНР, ДНР и Украины теперь могут оформить статус самозанятых в РФ

С 1 августа 2022 г. граждане ЛНР, ДНР и Украины смогут встать на учет в качестве самозанятых. Сделать это можно будет через МФЦ, банк или личный кабинет на портале «Госуслуги».

Основание: Федеральный закон от 28 июня 2022 г. № 206-ФЗ «О внесении изменений в статьи 3 и 5 Федерального закона «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима “Налог на профессиональный доход”» (<http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202206280039?ysclid=I5i3oz5nuh711146956>).

10. Упрощенный прием в гражданство РФ жителей Украины

С 11 июля 2022 г. жители Украины вправе получить гражданство РФ в упрощенном порядке.

По информации МВД РФ:

- жители Украины могут обратиться в пункты приема заявлений о приобретении гражданства РФ, расположенные на территории ДНР, ЛНР, Запорожской и Херсонской областей Украины;
- вместе с заявлением о приеме в российское гражданство необходимо будет предоставить документ, удостоверяющий личность;
- при включении в заявление о приеме в гражданство РФ ребенка также понадобится предоставить свидетельство о рождении ребенка;

- в отдельных случаях заявителям потребуется представить документы о заключении или расторжении брака, свидетельствующие о перемене фамилии, имени или отчества.

Напоминаем, что ранее, с 25 мая, такую возможность получили жители Запорожской и Херсонской областей Украины, вынужденно покинувшие ее территорию и находящиеся в РФ (см. обзор за июнь).

Основание: Указ Президента РФ от 11 июля 2022 г. № 440 «О внесении изменений в Указ Президента РФ от 24 апреля 2019 г. № 183 “Об определении в гуманитарных целях категорий лиц, имеющих право обратиться с заявлениями о приеме в гражданство РФ в упрощенном порядке” и Указ Президента РФ от 29 апреля 2019 г. № 187 “Об отдельных категориях иностранных граждан и лиц без гражданства, имеющих право обратиться с заявлениями о приеме в гражданство РФ в упрощенном порядке”» (<http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202207110002?index=0&rangeSize=1>), официальный сайт МВД РФ (<https://xn--b1aew.xn--p1ai/news/item/31301680/>).

11. Очередные изменения в ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (далее – «115-ФЗ»)

ИЗМЕНЕНИЯ В 115-ФЗ, ДЕЙСТВУЮЩИЕ С 14 ИЮЛЯ 2022 Г.

- Миграционный учет детей некоторых категорий иностранных граждан

Срок временного пребывания в РФ несовершеннолетних детей:

1. иностранных работников, имеющих трудовой патент, – продлевается на срок действия данного патента;
2. иностранных студентов, обучающихся в российской образовательной или научной организации, – продлевается до завершения обучения иностранного студента.

- Изменение цели въезда иностранного гражданина без выезда из РФ

Иностранные граждане, прибывшие в РФ в порядке, не требующем получения визы, в целях, не связанных с осуществлением трудовой деятельности, вправе изменить цель въезда в РФ на цель «работа» без выезда из РФ.

В частности, цель въезда иностранного гражданина меняется на «работа»:

- в случае поступления в миграционный орган уведомления от работодателя о заключении трудового договора с иностранным гражданином, который в соответствии с законодательством РФ вправе работать без разрешения на работу или патента;
- при выдаче патента иностранному гражданину, указавшему в заявлении о выдаче патента об изменении цели его въезда.

- Обновления в требованиях о прохождении иностранными гражданами процедур медицинского освидетельствования, дактилоскопии и фотографирования

Из текста положения 115-ФЗ, устанавливающего обязательность прохождения процедуры дактилоскопии для иностранных граждан, исключено условие о предоставлении медицинских заключений. Тем не менее обращаем ваше внимание на то, что Приказом МВД РФ от 27 декабря 2021 г. № 1139 для прохождения дактилоскопии и фотографирования предусмотрена проверка наличия у иностранных граждан соответствующих медицинских заключений.

Иностранные граждане, прибывшие в РФ до 29 декабря 2021 г.:

- а) в целях, не связанных с осуществлением трудовой деятельности, на срок, превышающий 90 календарных дней,



б) в целях осуществления трудовой деятельности

обязаны пройти:

- ✓ медицинское освидетельствование и представить медицинские документы в миграционные органы – в течение 180 календарных дней со дня вступления в силу настоящих изменений (14.07.2022);
- ✓ дактилоскопию и фотографирование (однократно) – в течение 180 календарных дней со дня вступления в силу настоящих изменений (14.07.2022);
- ✓ повторное медицинское освидетельствование и представить медицинские документы в миграционные органы – в течение 30 календарных дней по истечении 1 года со дня прохождения ими прошлого медицинского освидетельствования.

Иностранцы граждане, прибывшие в РФ после 29 декабря 2021 г.:

а) которые вправе осуществлять трудовую деятельность в РФ без разрешения на работу или патента, при изменении цели въезда в РФ на «работа»

обязаны пройти:

- ✓ медицинское освидетельствование и представить медицинские документы в миграционные органы – в течение 30 календарных дней со дня заключения трудового договора, но не позднее 90 календарных дней со дня въезда в РФ;
- ✓ дактилоскопию и фотографирование (однократно) – в течение 30 календарных дней со дня заключения трудового договора, но не позднее 90 календарных дней со дня въезда в РФ;
- ✓ повторное медицинское освидетельствование и представить медицинские документы в миграционные органы – в течение 30 календарных дней по истечении 1 года со дня прохождения ими прошлого медицинского освидетельствования;

б) которые вправе осуществлять трудовую деятельность в РФ при условии получения ими патента, при изменении цели въезда в РФ на «работа»

обязаны пройти:

- ✓ медицинское освидетельствование и представить медицинские документы в миграционные органы – в течение 30 календарных дней со дня въезда в РФ;
- ✓ дактилоскопию и фотографирование (однократно) – при подаче заявления о выдаче патента;
- ✓ повторное медицинское освидетельствование и представить медицинские документы в миграционные органы – в течение 30 календарных дней по истечении 1 года со дня прохождения ими прошлого медицинского освидетельствования;

в) в целях, не связанных с осуществлением трудовой деятельности, на срок, превышающий 90 календарных дней,

обязаны пройти:

- ✓ медицинское освидетельствование и представить медицинские документы в миграционные органы – в течение 90 календарных дней со дня въезда в РФ;
- ✓ дактилоскопию и фотографирование (однократно) – в течение 90 календарных дней со дня въезда в РФ;
- ✓ повторное медицинское освидетельствование и представить медицинские документы в миграционные органы – в течение 30 календарных дней по истечении 1 года со дня прохождения ими прошлого медицинского освидетельствования;

г) в целях осуществления трудовой деятельности

обязаны пройти:

- ✓ медицинское освидетельствование и представить медицинские документы в миграционные органы – в течение 30 календарных дней со дня въезда в РФ;

- ✓ дактилоскопию и фотографирование (однократно) – в течение 30 календарных дней со дня въезда в РФ;
- ✓ повторное медицинское освидетельствование и представить медицинские документы в миграционные органы:
 - а) *иностранные ВКС* – в течение 30 календарных дней со дня принятия решения о продлении срока действия разрешения на работу ВКС,
 - б) *иные категории иностранных работников* – в течение 30 календарных дней по истечении 1 года со дня прохождения ими прошлого медицинского освидетельствования.

При этом сопровождающим членам семьи ВКС необходимо будет пройти повторное медицинское освидетельствование в общем порядке – в течение 30 календарных дней по истечении 1 года со дня прохождения ими прошлого медицинского освидетельствования.

В круг лиц, освобожденных от прохождения медицинского освидетельствования, дактилоскопии и фотографирования, включены также лица, получившие статус беженца либо временное убежище в РФ.

- Статус ВНЖ (без получения РВП) могут получить:
 - граждане ЛНР, ДНР, Украины, Казахстана и Молдовы;
 - граждане, переселяющиеся в РФ на постоянное место жительства в соответствии с международными договорами РФ о регулировании процесса переселения и защите прав переселенцев.
- При подаче заявления о выдаче РВП или ВНЖ граждане ДНР, ЛНР и Украины освобождаются от подтверждения владения русским языком, знания истории России и основ законодательства РФ.

ИЗМЕНЕНИЯ В 115-ФЗ, ДЕЙСТВУЮЩИЕ С 1 ЯНВАРЯ 2023 Г.

- РВП в целях получения образования

Кто может получить РВП: иностранные студенты, обучающиеся по очной форме по аккредитованной программе бакалавриата / специалитета / магистратуры / ординатуры / ассистентуры-стажировки или по программе подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре) в государственной образовательной или государственной научной организации.

Срок оформления РВП – 2 месяца.

Статус РВП оформляется на период освоения иностранным гражданином соответствующей программы обучения + 180 календарных дней после дня окончания срока обучения.

Иностранный студент, имеющий статус РВП, **освобождается от подачи** в миграционные органы **уведомления о подтверждении своего постоянного проживания в РФ.**

- ВНЖ для иностранных студентов

Иностранный гражданин, ранее имевший статус РВП в целях получения образования, вправе подать заявление о выдаче ВНЖ в течение 3 лет после завершения своего обучения (без получения РВП).

ИЗМЕНЕНИЯ В 115-ФЗ, ДЕЙСТВУЮЩИЕ С 11 ЯНВАРЯ 2023 Г.

- ВНЖ для иностранных инвесторов и членов их семьи

Иностранные граждане, осуществившие инвестиции в РФ, а также члены их семьи (супруг (супруга), дети (в том числе усыновленные), супруги детей, родители (в том числе приемные), супруги родителей, бабушки, дедушки, внуки) вправе получить ВНЖ без получения РВП.

Такие иностранные инвесторы должны соответствовать критериям, установленным Правительством РФ. Однако

подзаконный акт, уточняющий данные критерии, пока не опубликован.

Основание: Федеральный закон от 14 июля 2022 г. № 357-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» и отдельные законодательные акты Российской Федерации» (<http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202207140110>), Федеральный закон от 14 июля 2022 г. № 237-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (<http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202207140048?in dex=0&rangeSize=1>).

12. Обязательное медицинское страхование иностранных работников

Опубликованы изменения, согласно которым иностранные работники смогут получать медицинскую помощь на территории РФ в рамках ОМС. Однако иностранным ВКС, временно пребывающим в РФ, по-прежнему нужно оформлять полис ДМС при заключении трудового договора.

Изменения вступят в силу 1 января 2023 г.

Основание: Федеральный закон от 14 июля 2022 г. № 240-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» (<http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202207140010>), Федеральный закон от 14 июля 2022 г. № 237-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (<http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202207140048>).

13. Требование о самоизоляции для въезжающих в РФ поставлено на паузу

Со 2 июля 2022 г. приостановлено действие ранее введенных на территории РФ противоэпидемических мер о самоизоляции прибывающих в РФ иностранных граждан и граждан РФ.

По информации Роспотребнадзора, при ухудшении обстановки по COVID-19 действие ограничительных мероприятий может быть возобновлено.

Основание: Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 20 июня 2022 г. № 18 «Об отдельных положениях постановлений Главного государственного санитарного врача РФ по вопросам, связанным с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» (<http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202207010022?ysclid=I5i3gvgove673250593>), Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 8 июля 2022 г. № 19 «О внесении изменения в абзац первый пункта 1 постановления Главного государственного санитарного врача РФ от 18 марта 2020 г. № 7 «Об обеспечении режима изоляции в целях предотвращения распространения COVID-2019» (<http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202207130030?in dex=1&rangeSize=1>), официальный сайт Роспотребнадзора (https://rospotrebnadzor.ru/about/info/news/news_details.php?ELEMENT_ID=22056).

14. Отменены все временные ограничения на въезд в РФ для иностранных граждан

С 15 июля 2022 г. отменены ограничения на пересечение сухопутной границы РФ. Напоминаем, что ранее, с 14 июня, были отменены ограничения на въезд в Россию иностранных граждан через воздушные и морские пункты пропуска, но продолжал действовать ряд ограничений на въезд наземными видами транспорта (см. обзор за июнь).

Кроме того, в связи с отменой Распоряжения № 635-р возобновлена выдача иностранным гражданам электронных виз. Однако, по информации Консульского департамента МИД РФ, в настоящее время оформление единых электронных виз не осуществляется.

Основание: Постановление Правительства РФ от 14 июля 2022 г. № 1267 «О признании утратившими силу некоторых актов и отдельных положений актов Правительства РФ» (<http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202207150001?index=1&rangeSize=1>), официальный сайт Консульского департамента МИД РФ (<https://evisa.kdmid.ru/ru-RU>).

15. Граждане ДНР, ЛНР и Украины смогут не сдавать документ, удостоверяющий личность, на хранение в МВД при получении временного убежища

Граждане ДНР, ЛНР и Украины при оформлении временного убежища и статуса беженца смогут не передавать паспорт или иной заменяющий его документ в органы МВД РФ.

Данное изменение в Закон «О беженцах» направлено на устранение дополнительных проволочек с возвращением документов, удостоверяющих личность прибывших в РФ в экстренном массовом порядке граждан ДНР, ЛНР и Украины.

Основание: Федеральный закон от 14 июля 2022 г. № 342-ФЗ «О внесении изменения в статью 12 Федерального закона «О беженцах» (<http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202207140106>).

16. Возможность собственника жилого помещения знать о зарегистрированных в нем иностранных гражданах (в случае сдачи квартиры через агентство недвижимости)

С 1 января 2023 г. собственники жилых помещений смогут получать данные из государственной информационной системы миграционного учета в отношении иностранных граждан, зарегистрированных по месту жительства или поставленных на учет по месту пребывания в их квартирах и домах.

Так, собственник жилого помещения сможет узнать фамилию, имя и отчество, дату и место рождения, гражданство (подданство), дату регистрации по месту жительства и дату постановки на учет по месту пребывания иностранного гражданина.

При этом согласие самого иностранного гражданина для этого не понадобится.

Основание: Федеральный закон от 14 июля 2022 г. № 304-ФЗ «О внесении изменений в статью 3 Закона РФ "О праве граждан РФ на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства в пределах РФ" и статью 10 Федерального закона "О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в РФ"» (http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_421860/).



II. Законодательные инициативы

1. Депутаты предлагают внести изменения в ТК РФ и уточнить, что минимальная месячная зарплата не может быть ниже МРОТ без учета компенсационных выплат

В настоящее время Госдума рассматривает законопроект, предлагающий закрепить, что размер минимальной зарплаты в месяц не может быть ниже МРОТ без учета компенсационных выплат (например, выплат за работу в ночное время, во вредных условиях труда, сверхурочную работу и др.). Напомним, что компенсационные выплаты, наряду с вознаграждением за труд (должностным окладом) и стимулирующими выплатами, являются составным элементом зарплаты.

Предполагается, что подобное дополнение позволит устранить практику, в рамках которой работникам, выполняющим свои обязанности в разных условиях (нормальных и отклоняющихся от таковых), установлен одинаковый размер заработной платы.

Основание: Законопроект № [119419-8](#) «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» (в части исключения из состава заработной платы работника, не превышающей минимальный размер оплаты труда, всех видов компенсационных выплат).

2. 50%-е «скидки» на штрафы и предупреждение за впервые совершенное нарушение – «ослабления» в части административной ответственности для компаний

Госдума обсуждает законопроект, смягчающий административную ответственность компаний. Предлагаются следующие изменения:

- возможность замены штрафа на предупреждение будет доступна не только представителям малого и среднего бизнеса, а всем «нарушителям», впервые совершившим правонарушение;

- при добровольном возмещении причиненного ущерба или предотвращении вредных последствий размер штрафа будет минимальным;
- если компания оплатит штраф в течение 20 дней со дня вынесения постановления о наложении штрафа – ей будет предоставлена «50%-я скидка» на штраф.

В случае принятия законопроекта предполагается, что изменения вступят в силу уже в конце июля 2022 г.

Основание: Законопроект № [127003-8](#) «О внесении изменений в Кодекс РФ об административных правонарушениях и статью 1 Федерального закона «О внесении изменений в Кодекс РФ об административных правонарушениях».

3. Минюст России разработал проект о внесении поправок в УК РФ, касающихся смягчения наказания за уклонение от уплаты налогов, сборов и взносов

Минюстом России был разработан законопроект об отмене уголовной ответственности, а также о смягчении наказаний за ряд налоговых преступлений в случае, если были уплачены штрафы, недоимки и пени:

- с 6 до 5 лет – за уклонение от уплаты налогов, сборов, страховых взносов, совершенное в особо крупном размере или группой лиц по предварительному сговору, а также за неисполнение в личных интересах обязанностей налогового агента по расчету, удержанию или уплате налогов, сборов в особо крупном размере;
- с 7 до 5 лет – за сокрытие в особо крупных размерах денег или имущества организации (ИП), за счет которых могли взыскать недоимку по налогам, сборам, страховым взносам;
- с 4 до 3 лет – за уклонение от уплаты взносов на травматизм организации, совершенное в особо крупном размере или группой лиц по предварительному сговору.

Документ в случае положительного решения вносит изменения в статьи Уголовного и Уголовно-процессуального кодексов.

Основание: проект федерального закона (<https://regulation.gov.ru/projects/List/AdvancedSearch#>).

4. Предложены изменения формы заявления о возмещении расходов на погребение Фондом социального страхования

ФСС предлагает обновить форму заявления о возмещении расходов на выплату социального пособия на погребение: существенных изменений не планируется, изменению подлежит только форма заявления.

Основные изменения касаются внешнего вида раздела, в котором указываются сведения об умерших лицах и получателях пособия:

- поля «Наименование отделения Фонда» и «Адрес страхователя» будут удалены;
- поля «Наименование организации получателя (для платежного поручения)» и «ОКТМО» будут добавлены.

Также планируется сократить срок, в течение которого ФСС может отклонить рассмотрение документов, с 10 до 5 календарных дней.

Основание: <https://regulation.gov.ru/projects#>, проект Приказа ФСС «Об утверждении Порядка возмещения расходов страхователю на выплату социального пособия на погребение, а также возмещения стоимости услуг, предоставляемых согласно гарантированному перечню услуг по погребению, специализированной службе по вопросам похоронного дела» (по состоянию на 1 июня 2022 г.), подготовлен ФСС, ID проекта 01/02/06-22/00128105 (<http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=PNPA;n=83338;dst=100010#H4IT0CT8slvppuOx>).

5. Минтруд подготовил и отправил на рассмотрение проект о переносе выходных дней в 2023 г.

Министерство предлагает внести следующие коррективы в производственный календарь:

- перенести выходной 1 января (воскресенье) на 24 февраля (пятница);
- перенести выходной 8 января (воскресенье) на 8 мая (понедельник).

Так, в 2023 г. планируются следующие дни отдыха с учетом предложенных поправок:

- новогодние каникулы продлятся 9 дней: с 31 декабря 2022 г. по 8 января 2023 г.;
- дни отдыха в связи с Днем защитника Отечества: с 23 по 26 февраля (5 дней);
- один выходной день в связи с Международным женским днем – 8 марта;
- майские каникулы продлятся 7 дней: с 29 апреля по 1 мая, с 6 по 9 мая;
- дни отдыха в связи с Днем России: с 10 по 12 июня (3 дня);
- дни отдыха в связи с Днем народного единства: с 4 по 6 ноября (3 дня).

Основание: проект Постановления Правительства РФ (<https://regulation.gov.ru/projects#>).

6. Федеральный закон о координации деятельности ФСС и ПФР одобрен Советом Федерации и подписан Президентом РФ

14 июля был опубликован Федеральный закон «О Фонде Пенсионного и Социального страхования РФ», предметом регулирования которого является порядок создания, реорганизации, ликвидации, функции и полномочия Фонда.

1 января 2023 г. будет создан Социальный фонд России на базе объединения Пенсионного фонда России и Фонда социального страхования России. Об основных изменениях было упомянуто в нашем прошлом [обзоре](#).

Основание: Федеральный закон от 14 июля 2022 г. № 323-ФЗ «О внесении изменений в часть вторую Налогового кодекса Российской Федерации».

7. Упрощенный прием в гражданство РФ постоянно проживающих на территории РФ граждан Латвии, Литвы и Эстонии

В Госдуму внесен законопроект о приеме граждан Латвии, Литвы и Эстонии в гражданство РФ по упрощенной процедуре, т. е. без необходимости проживать на территории РФ со дня получения ВНЖ и до дня обращения с заявлениями о приеме в гражданство РФ в течение пяти лет непрерывно.

Основание: Законопроект № 149100-8 «О внесении изменения в Федеральный закон “О гражданстве РФ” в части упрощения процедуры приема в гражданство РФ иностранных граждан» (<https://sozd.duma.gov.ru/bill/149100-8>).



III. Разъяснения законодательства

1. Минтруд ответил на вопросы о временном переводе работника к другому работодателю

Начиная с 4 апреля 2022 г. работники могут временно устроиться на работу к другому работодателю, если их «основная» компания приостановила деятельность. Для этого потребуются направление центра занятости населения («ЦЗН») и согласие самого работника. В начале июня Минтруд ответил на основные вопросы, которые возникают у работодателей в этой связи, в частности:

- на период временного перевода основной работодатель издает приказ о приостановлении действия первоначального трудового договора;
- перевод не прерывает стаж работника для целей назначения пенсии;
- на период перевода работник и новый работодатель заключают срочный трудовой договор;
- максимальный срок срочного договора – до 31 декабря 2022 г.;
- основание «срочности» – предложение ЦЗН работнику о временном переводе к другому работодателю;
- работа у нового работодателя не является совместительством;
- новый работодатель должен направить в ПФР сведения о трудовой деятельности по временному работнику;
- сведения о застрахованных лицах в ПФР подают оба работодателя одновременно;
- по окончании срока временного перевода новый работодатель должен уведомить работника о необходимости вернуться на прежнее рабочее место;
- невыход работника на прежнее место работы может рассматриваться как прогул.

Основание: Письмо Минтруда от 1 июня 2022 г. № 14-4/10/В-7208.

2. Минтруд разъяснил, в каких случаях работодатель сейчас может завести бумажную трудовую книжку

Начиная с 1 января 2021 г. работнику без стажа работы до 31 декабря 2020 г. трудовая книжка оформляется уже не «на бумаге», а в виде сведений о трудовой деятельности или электронной трудовой книжки (ЭТК). Однако если работник имел стаж до 1 января 2021 г., но потерял бумажную трудовую книжку, то работодатель обязан оформить ему новую трудовую книжку «на бумаге» по его письменному заявлению. Такая трудовая книжка будет дубликатом потерянной.

Основание: Письмо Минтруда от 3 июня 2022 г. № 14-6/ООГ-3682.

3. Руководителю – единственному участнику общества выплачивать зарплату не надо – мнение Минтруда

ТК РФ отдельно регулирует труд руководителя организации и членов ее коллегиального исполнительного органа. Исключения составляют руководители организаций, которые являются единственным участником (учредителем), членом организации или собственником ее имущества. По мнению Минтруда, это связано с невозможностью подписания трудового договора от имени работника и работодателя одним и тем же лицом. Такой руководитель не может заключить трудовой договор с самим собой. как следствие, нормы о заработной плате, режиме рабочего времени на него не распространяются, делает вывод ведомство. Однако стоит отметить, что исходя из закона на таких руководителях не распространяются только специальные нормы главы 43 ТК РФ об особенностях труда руководителей организаций, а не трудовое законодательство в целом.

Интересно отметить в этой связи позицию ФНС России. Налоговые органы считают, что с такими лицами трудовые отношения оформляются решением единственного участника. Отсутствие трудового договора не свидетельствует об отсутствии трудовых отношений в целом. Следовательно, выплаты в пользу руководителя следует рассматривать как выплаты, производимые в рамках трудовых отношений.

Основание: Письмо Минтруда от 17 июня 2022 г. № 14-6/ООГ-4038, Письмо Минфина России от 20 ноября 2019 г. № 03-12-13/89698.

4. Минтруд рекомендует сообщать в службу занятости об изменении численности «дистанционщиков»

В рамках содействия занятости в конце января 2022 г. Минтруд обновил формы, по которым работодатель должен сообщать в центр занятости (ЦЗН) о предстоящем увольнении работников по сокращению численности или штата, ликвидации, а также о введении неполного рабочего времени. Это требование теперь распространяется и на случаи организации дистанционной работы. Работодатель должен сообщить не только о своем решении, но и о численности удаленных работников, а также отдельно о количестве временных дистанционных работников, которые переведены на такой режим работы по причине карантина.

В связи с этим Минтруд рекомендует сообщать в ЦЗН не только о принятом работодателем решении о введении дистанционной работы, но и об изменении численности таких работников.

Основание: Письмо Минтруда от 29 июня 2022 г. № 16-1/ООГ-2694.



5. Роструд отмечает, что работник может работать на условиях совместительства даже при отсутствии основной работы

Отвечая на один из поступивших вопросов, Роструд обратил внимание на то, что работник, который принят на работу как внешний совместитель, не имеющий основной работы, все равно будет считаться работающим на условиях совместительства. Отсутствие основной работы не препятствует работнику работать на условиях внешнего совместительства. Главное, чтобы в трудовом договоре с таким работником было прямо указано, что работа является совместительством.

К аналогичным выводам приходят и суды, подчеркивая, что отсутствие у работника основного места работы не препятствует заключению с ним трудового договора на условиях внешнего совместительства.

Основание: [Вопросы-ответы](#) Роструда на сайте Онлайнинспекция.рф: <https://xn--80akibcicpdbh7e2g.xn--p1ai/questions/view/165335>; Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 6 октября 2020 г. № [88-15001/2020](#).

6. Роструд считает, что работника нельзя привлечь к ответственности в период отпуска за свой счет, в том числе если работник появился на работе в состоянии алкогольного опьянения

Отпуск – это время отдыха, т. е. время, которое работник может использовать, по общему правилу, по своему усмотрению. В связи с этим Роструд отмечает, что если работник находится в отпуске за свой счет, то он не должен находиться на работе и не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности за проступок.

Основание: [Вопросы-ответы](#) Роструда на сайте Онлайнинспекция.рф: <https://xn--80akibcicpdbh7e2g.xn--p1ai/questions/view/165759>.

7. Когда не надо проводить повторное обучение по охране труда, разъясняет Минтруд

Если работник прошел обучение по охране труда, а потом его решили перевести на другую должность, поменять ее наименование и (или) название подразделения, ему не надо повторно проходить инструктаж. Это касается случаев, когда условия труда работника не изменились, а определенные ранее источники опасности остались прежними. При этом Минтруд отмечает, что о «неизменности» условий труда можно говорить, когда условия рабочего места и оборудование, с которым он работал, остались прежними.

Основание: Письмо Минтруда от 30 мая 2022 г. № 15-2/В-1677.

8. Роструд напомнил, как установить видеонаблюдение в рабочих помещениях

По мнению ведомства, если работодатель хочет установить в производственных помещениях видеокамеры, чтобы обеспечить личную безопасность работников и (или) контролировать количество и качество выполняемой работы, то необходимо сделать следующее:

- Принять локальный нормативный акт, закрепляющий:
 - видеонаблюдение как форму контроля;
 - перечень лиц, которые имеют доступ к просмотру данных записей.
- Ознакомить с ним работников под подпись.

Основание: [Вопросы-ответы](#) Роструда на сайте Онлайнинспекция.рф: <https://xn--80akibcicpdbh7e2g.xn--p1ai/questions/view/166269>.

9. ФСС дал разъяснения, касающиеся новой формы и сведений для назначения и выплаты пособий

Как уже было упомянуто в предыдущем обзоре, 31 мая 2022 г. вступил в силу приказ ФСС от 8 апреля 2022 г. № 119 «Об утверждении форм документов и сведений, применяемых в целях назначения и выплаты страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию». В связи с этим Фондом были предоставлены некоторые уточнения.

Так, в случае предоставления сведений о работниках работодателем до 31 мая 2022 г. по «старой форме» направление повторной информации по новой форме требуется только в том случае, если сведения о работниках были изменены. В иных случаях в данной ситуации подача повторной информации по новой форме не требуется.

Основание: информация ФСС от 6 июня 2022 г. «Фонд социального страхования упростил формы документов и сведений для назначения и выплаты пособий» (http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_417602/).

10. ФНС России сообщает, что отсрочка по уплате страховых взносов распространяется не на все организации и ИП

Постановлением Правительства РФ от 29 апреля 2022 г. № 776 организациям и ИП, осуществляющим определенные виды экономической деятельности, предоставляется право продления сроков по уплате страховых взносов на 12 месяцев.

Однако письмом от 22 июня 2022 г. ФНС России сообщает, что данное право не предоставляется лицам, в отношении которых происходит процедура исключения из ЕГРЮЛ и ЕГРИП. Данной категории плательщиков необходимо уплачивать страховые взносы по общему правилу в соответствии с НК РФ:

- в случае ликвидации организации – в течение 15 календарных дней со дня подачи последнего расчета, однако до ликвидации;

- в случае прекращения деятельности ИП физическим лицом – в течение 15 дней со дня снятия с учета в налоговом органе.

Основание: Письмо ФНС России от 22 июня 2022 г. № БС-4-11/7683@ (https://rulaws.ru/acts/Pismo-FNS-Rossii-ot-22.06.2022-N-BS-4-11_7683/).

11. ФНС России разъяснила порядок применения нового МРОТ при исчислении взносов по пониженным тарифам

С 1 июня 2022 г. МРОТ установлен в размере 15 279 руб. по Постановлению Правительства РФ от 28 мая 2022 г. № 973.

Поскольку расчетным периодом по страховым взносам признается календарный год, а на начало расчетного периода (на 1 января 2022 г.) МРОТ составлял 13 890 руб., то изменение МРОТ в период с 1 января по 31 декабря 2022 г. не влияет на порядок исчисления страховых взносов по пониженным тарифам.

Таким образом, ФНС России сообщила, что «при исчислении страховых взносов по пониженным тарифам в отношении части выплат в пользу физлиц, определяемой как ее превышение над величиной МРОТ, применяется ранее установленная величина МРОТ в размере 13 890 руб.».

Основание: Письмо ФНС России от 6 июня 2022 г. № БС-4-11/6888@ (http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_418613/).

12. ФСС внес уточнение в порядок заполнения формы 4-ФСС за 2–4-й кварталы 2022 г.

ФСС сообщает, что в форме расчета по начисленным и уплаченным страховым взносам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (форма 4-ФСС) в строке 8 таблицы 1 «Расчет сумм страховых взносов» необходимо отражать размер тарифа с тремя десятичными знаками после запятой начиная со 2-го квартала 2022 г. и до конца текущего года.

Таким образом, до конца 2022 г. страхователи в обязательном порядке должны дополнить размер тарифа третьим разрядом после запятой в значении «0».

Основание: информация ФСС от 23 июня 2022 г.
(http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_418067/).

13. Минтруд предоставил уточнения о сроках сдачи информации о вакансиях в центр занятости

В соответствии с п. 3 ст. 25 Закона РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» работодатели обязаны размещать на интернет-портале «Работа в России» сведения о вакансиях в компании и условиях найма работников на эти вакансии.

Министерство рекомендует предоставлять отчет в следующие сроки:

- в течение трех рабочих дней после дня появления вакантных рабочих мест;
- в течение следующего рабочего дня после замещения вакантного рабочего места.

Минтруд также напомнил об ответственности за несвоевременное предоставление информации о вакансиях в центр занятости: штраф от 300 до 500 руб. на должностных лиц, от 3000 до 5000 руб. на юридических лиц.

Основание: Письмо Минтруда от 30 мая 2022 г. № 16-1/ООГ-2182
(<http://www.consultant.ru/legalnews/19599/>).

14. Роструд и Государственная инспекция труда в г. Москве прокомментировали, может ли работодатель выплатить зарплату работнику раньше срока

Работник получает зарплату два раза в месяц по датам согласно трудовому распорядку. Такое требование установлено трудовым законодательством.

При этом закон не предусматривает зарплатные выплаты за неотработанное время. Работодатель не может перевести деньги заранее, например за неделю до окончания месяца, если сотрудник в эти дни еще не выполнял свои трудовые обязанности.

Бывает, что сотрудник нуждается в денежной выплате, к примеру попав в сложную жизненную ситуацию. В этом случае руководитель может предоставить материальную помощь работнику, но такая выплата не будет иметь отношение к зарплате.

Альтернативную точку зрения высказала Государственная инспекция труда в г. Москве (далее – ГИТ). Рассмотрев вопрос о правомерности выплаты зарплаты одному сотруднику на два дня ранее срока, определенного компанией, ГИТ прокомментировала, что ТК РФ не запрещает оплачивать работу сотрудников ранее установленного срока, так как это не ухудшает их положение. Однако в кодексе прописано, что заработная плата должна выплачиваться не реже чем каждые полмесяца (ст. 136). Следовательно, если перенести дату выплаты итоговой зарплаты, то это правило не будет соблюдаться.

ГИТ рекомендует работодателю в этом случае заключить с работником дополнительное соглашение, в котором зафиксировать новые сроки перечисления как аванса, так и зарплаты.

Основание: Письмо Роструда от 30 июня 2022 г. № ПГ/16063-6-1; Письмо Государственной инспекции труда в г. Москве от 6 июля 2022 г. № ПГ/15819/10-24237-ОБ/1426.



15. Минфин России прокомментировал вопрос обложения компенсации за задержку выплат заработной платы НДФЛ и страховыми взносами

При нарушении срока перечисления зарплаты и других сумм, причитающихся сотруднику, работодатель должен выплатить их с процентами (ст. 236 ТК РФ). Минфин России разъяснил, что выплата такой компенсации считается мерой материальной ответственности работодателя, а не возмещением затрат, связанных с выполнением трудовых обязанностей работника. Следовательно, с компенсации нужно начислить НДФЛ.

Кроме того, придется начислить страховые взносы, поскольку проценты за задержку зарплаты не упомянуты в списке необлагаемых выплат, перечисленных в ст. 422 НК РФ.

Заметим: еще совсем недавно Минфин России в Письме от 11 марта 2022 г. № 03-04-05/18004 утверждал обратное — что такая компенсация освобождается от НДФЛ.

- Основание: Письмо Минфина России от 27 мая 2022 г. № 03-04-06/50079.

IV. Судебная практика

1. 3-й КСОЮ пришел к выводу, что если решение об изменении условий труда было дискриминационным, то такие изменения в целом незаконны

Работница была уведомлена о предстоящем изменении организационных условий труда. Поскольку она отказалась работать в новых условиях и отказалась от предложенных вакансий, работодатель уволил ее по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменениями определенных сторонами условий трудового договора). Работница, посчитав произведенные изменения незаконными, процесс предложения вакансий – избирательным, а действия работодателя – носящими дискриминационный характер, обратилась в суд.

Суд первой инстанции не усмотрел в действиях работодателя каких-либо нарушений. Работодатель вправе принимать самостоятельные кадровые решения, а значит, переименование должности и уменьшение должностных обязанностей – следствие структурной реорганизации, не нарушающей трудовых прав работника.

Апелляция и кассация не поддержали выводы нижестоящего суда. Изначально работодатель решил провести структурные изменения, чтобы исключить конфликт интересов между соподчиненными работниками, объединенными семейными и родственными связями. Так, помимо работницы в данной компании работали также ее муж, сын и невестка. Суды согласились, что, проводя такие изменения, работодатель преследовал обоснованные цели. Однако выбранные им средства носили дискриминационный характер, поскольку были направлены исключительно на увольнение работницы и ее членов семьи, в то время как всем другим работникам, которые ранее находились в подчинении работницы, были предложены другие вакансии и они были переведены в другое структурное подразделение.

Кроме того, фактически работодатель незаконно изменил в одностороннем порядке трудовую функцию работницы, а также почти в 10 раз уменьшил зарплату. Суд пришел к выводу, что увольнение было незаконным, работница подлежит восстановлению на работе.

Основание: Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 29 июня 2022 г. по делу № [88-11941/2022](#).

2. 3-й КСОЮ отметил, что, оценивая правомерность процедуры сокращения, необходимо обращать внимание, был ли отказ работника от предложенной вакантной должности окончательным или лишь временным

Работница была уведомлена о предстоящем сокращении, и ей была предложена вакантная должность, на которую она согласилась. В это же время работник отдела кадров предложил сокращаемой работнице направить руководителю дополнительно документы о ее семейном и имущественном положении, чтобы «убедить руководство» в отсутствии необходимости сокращения. Работница поддержала предложение и обратилась с просьбой пересмотреть вопрос целесообразности сокращения ее должности. Ожидая ответа, она отозвала ранее направленное согласие и отказалась от имеющейся вакансии. Однако работодатель не проинформировал ее о результатах рассмотрения ее просьбы. Поскольку она так и не согласилась на вакантную должность, она была уволена по сокращению штата.

Оспаривая увольнение, работница ссылалась на нарушение процедуры предложения вакантных должностей. Суд первой инстанции отказал в удовлетворении ее требований, однако вышестоящие суды заняли прямо противоположную позицию. Суды обратили внимание на неуведомление работницы о результатах рассмотрения работодателем вопроса о целесообразности сокращения ее должности. 1-й КСОЮ отметил, что фактически работница была лишена возможности согласиться на ранее предложенную вакансию. Первоначально работница согласилась с предложенной ей вакансией. Последующий же отказ был вызван не изменением ее субъективного волеизъявления, а лишь «временной ответной мерой» на предложение работника отдела кадров. Кадровик в данном случае, как подчеркнули суды, – лицо, уполномоченное выступать от имени работодателя в отношениях с работниками. С учетом этого приказ об увольнении был признан незаконным, работница восстановлена на работе.

Основание: Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 21 июня 2022 г. по делу № [88-16588/2022](#).

3. 6-й КСОЮ поддержал позицию нижестоящих судов, что установление разного оклада работникам по одной и той же должности не является дискриминацией, если обусловлено объективными причинами

Работник выполнял трудовые обязанности в качестве территориального менеджера. Узнав, что размер его должностного оклада отличается от оклада работника, который занимает ту же самую должность, посчитал, что подвергся дискриминации, и обратился в суд.

Суд первой инстанции посчитал, что установление разного размера должного оклада в данном случае не свидетельствует о дискриминации. Хотя работники и занимали одинаковую должность и имели общую должностную инструкцию, они фактически выполняли работу разной сложности и объема. У них были разные зоны ответственности, разная степень нагрузки, разное количество подчиненных сотрудников, разный характер работы и т. д. Кроме того, суд отметил, что размер оплаты труда был согласован сторонами при заключении трудового договора. На протяжении продолжительного времени работник не имел никаких возражений по поводу размера его оклада. Разный должностной оклад был связан не с субъективными предпочтениями работодателя, а с объективными причинами.

Апелляция и кассация поддержали данные выводы.

Основание: Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 9 июня 2022 г. по делу № 88-10180/2022.

4. Прежде чем взыскивать невыплаченную зарплату, надо сначала убедиться, действительно ли работник выполнял свои трудовые обязанности в спорный период, подчеркнул 1-й КСОЮ

Работник обратился в суд с требованием взыскать с работодателя невыплаченную заработную плату. Суд первой инстанции отказал в удовлетворении требований, а апелляция, напротив, их удовлетворила.

Кассация же обратила внимание на следующее. При рассмотрении данного дела не было установлено, выполнял ли фактически работник свои трудовые обязанности в спорный период или нет. 1-й КСОЮ учитывал также, что в спорный период в отношении компании было введено наблюдение в рамках процедуры банкротства. Работник одновременно должен был выполнять обязанности по трем должностям. Также не были установлены причины образования задолженности по зарплате (в то время как другим работникам она выплачивалась). Апелляция не выяснила, принимал ли работник меры по истребованию задолженности. В связи с этим дело было направлено на новое рассмотрение.

Основание: Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 28 июня 2022 г. по делу № [88-16471/2022](#).

5. 1-й КСОЮ отметил, что признание работником материального ущерба и согласие возместить ущерб не доказывают его виновность

По результатам служебного расследования работодателем была выявлена недостача, возникшая по вине работницы. Поскольку при приеме на работу с ней был заключен договор о полной материальной ответственности, она была привлечена к ответственности. Изначально работница обязалась возместить причиненный ущерб, однако потом отказалась. Работодатель обратился в суд.

Суды трех инстанций отказали работодателю в удовлетворении его требований. Он не доказал противоправность действий работницы, не установил наличие причинной связи, не подтвердил, что недостача возникла по вине работницы. Как подчеркнула кассация, сам факт признания работницы суммы материального ущерба и готовность ее возместить не доказывают совершение ею противоправного деяния, ее вину в причинении ущерба, а также размер причиненного ущерба.

Основание: Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 21 июня 2022 г. № [88-16586/2022](#).

6. 3-й КСОЮ подтвердил, что ТК РФ не запрещает введение простоя в течение периода предупреждения о предстоящем сокращении

Работник был уволен по сокращению штата, но впоследствии восстановлен по решению суда в прежней должности. Однако, поскольку в рамках ранее имевшей место реорганизации его должность уже была сокращена, он был уведомлен об увольнении по сокращению и объявлен простоя по вине работодателя.

Суд первой инстанции посчитал, что введение простоя было связано не с временной приостановкой работы, а с процедурой сокращения должности работника, что не является основанием для введения режима простоя.

Апелляция не согласилась с позицией нижестоящего суда. Как отметил суд, введение простоя в период течения срока предупреждения об увольнении было обусловлено невозможностью обеспечить работника работой по должности. Фактически работа по данной должности отсутствовала, т. к. должность была ранее уже сокращена. ТК РФ не содержит запрета на объявление простоя на данный период. Кроме того, апелляция подчеркнула, что вопрос о необходимости введения простоя по вине работодателя – компетенция работодателя, которая является его правом. Кассация поддержала позицию суда апелляционной инстанции. 3-й КСОЮ также отметил, что трудовые права работника не были нарушены, а время простоя было оплачено в размере 2/3 заработной платы.

Основание: Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 15 июня 2022 г. по делу № [88-9886/2022](#).

7. Суды трех инстанций пришли к выводу, что неиндексация заработной платы не является длящимся нарушением трудовых прав

Работник обратился в суд с требованием о взыскании задолженности по индексации заработной платы.

Суды трех инстанций подтвердили, что работником был пропущен срок исковой давности. О нарушении своих прав он должен был узнавать ежемесячно, в дни, установленные для выплаты зарплаты на основе расчетных листков. Поскольку отсутствие индексации зарплаты – нарушение, которое не носит длящийся характер, работнику было отказано в удовлетворении требований.

Основание: Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 1 июня 2022 г. по делу № [88-9618/2022](#).

8. При сокращении работодатель должен предложить вакансии всем работникам одновременно «на бумаге» даже в период болезни работника, отмечает 3-й КСОЮ

Работодателем было принято решение о сокращении должности работницы. В течение двухмесячного срока уведомления ей неоднократно предлагались вакантные должности, в том числе по корпоративной электронной почте направлялись списки с вакансиями. Не согласившись на перевод ни на одну из предложенных вакансий, работница была уволена по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (сокращение численности работников). Посчитав, что работодателем не была соблюдена процедура увольнения, работница обратилась в суд.

Суд первой инстанции отклонил требования работницы. Работодатель выполнил обязанность по предложению вакантных должностей, в том числе работнице была предоставлена возможность самостоятельно выбирать и знакомиться с вакансиями на специальной платформе. Это, как подчеркнул суд, свидетельствует о заинтересованности работодателя в сохранении трудовых отношений.

Санкт-Петербургский городской суд в порядке апелляции отменил решение нижестоящего суда. Признав, что сокращение было реальным и носило фактический характер, суд поставил под сомнение, что работодателем был соблюден порядок предложения вакантных должностей. Так, по одной из вакансий было организовано собеседование, о котором работница знала, но не явилась. Однако суд посчитал, что в данном случае работодатель не проинформировал работницу о точном времени собеседования. Она знала лишь, что собеседование должно состояться в первой половине дня.

Апелляция подтвердила, что публикация информации о вакансиях на корпоративном портале, наряду с предложением их на бумажном носителе под подпись, не противоречит действующему законодательству. Кроме того, при каждом предложении вакансий «на бумаге» работница знакомилась с памяткой «Как искать вакансии на корпоративном портале». Вместе с тем сведения о созданных в процессе сокращения должностях были опубликованы в программе в момент болезни работницы. К моменту же ее выхода на работу они уже были заняты. Апелляция отклонила довод представителя работодателя, что и в период болезни работница могла знакомиться с вакансиями, имела доступ к portalу не только со служебного компьютера. В период болезни у работницы отсутствовала обязанность контролировать вакансии, размещение же их на портале не исключает обязанности работодателя предложить работнику вакансии после окончания периода болезни, в том числе это касается вакансий по должностям со значительно более низкой зарплатой. Кассация поддержала выводы суда апелляционной инстанции, согласившись, что процедура предложения вакансий не была соблюдена.

Основание: Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 8 июня 2022 г. по делу № [88-9012/2022](#).

9. Увольнение «задним» числом при отсутствии заявления работника, а также недостижение договоренности по поводу условий соглашения об увольнении свидетельствуют о незаконности увольнения, отметил 2-й КСОЮ

Работнику в течение длительного периода времени не выплачивалась заработная плата. После длительных переговоров он согласился уволиться по соглашению сторон при условии, что ему будет выплачена задолженность по зарплате. Поскольку задолженность так и не была выплачена, работник обратился в суд.

Суд первой инстанции признал увольнение законным. Решение о прекращении отношений по соглашению сторон было принято по взаимно достигнутому соглашению, заявление было написано собственноручно. О «соглашении сторон» также свидетельствуют предшествующие увольнению переговоры по электронной почте об условиях и дате прекращения трудового договора. При этом суд отдельно отметил, что «длительность» по времени таких переговоров не свидетельствует, однако, об оказании принуждения на работника и невозможности свободного формирования им своей воли.

Апелляция и кассация не согласились с такими выводами. При увольнении по соглашению каждая сторона должна понимать и дать согласие на:

- саму возможность прекращения трудового договора по этому основанию;
- момент заключения соглашения, его форму;
- момент, когда соглашение будет считаться окончательно оформленным и порождать юридические последствия.

В рамках данного дела на момент получения заявления работника о расторжении трудового договора работодатель уже издал приказ о его увольнении. Таким образом, данный приказ был составлен «задним» числом при отсутствии заявления работника. Окончательный же расчет произведен только в ходе рассмотрения судебного спора.

Кассация поддержала выводы апелляции, отметив, что работник и работодатель не достигли соглашения о денежной выплате и ее размерах. Стороны не составили единый документ, который был бы подписан обеими сторонами и содержал основные условия такового. В связи с этим стороны не достигли соглашения об увольнении, увольнение – незаконно.

Основание: Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 7 июня 2022 г. по делу № [88-13567/2022](#).

Контактная информация

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



Екатерина Рябова

Партнер

+7 495 967 6438
ekaterina.ryabova@tedo.ru



Елена Морякова

Директор

+7 495 967 6077
elena.moryakova@tedo.ru



Александра Морозова

Менеджер

+7 495 967 6080
aleksandra.a.morozova@tedo.ru



Юлия Тимирязева

Старший менеджер

+7 495 223 5147
julia.timiryazeva@tedo.ru



Ксения Серова

Менеджер

+7 495 967 6009
kseniya.serova@tedo.ru



Елена Марченко

Менеджер

+7 495 232 5613
elena.marchenko@tedo.ru

Практика по миграционному праву, Технологии Доверия



Геннадий Одарич

Управляющий директор, руководитель
практики

+7 495 967 6031
gennady.odarich@tedo.ru



Эльвина Иркабаева

Консультант

+7 495 967 6000
elvina.irkabaeva@tedo.ru



Мария Степанова

Консультант

+7 495 967 6000
maria.x.stepanova@tedo.ru



Дарья Домолазова

Консультант

+7 495 967 6000
daria.domolazova@tedo.ru

Практика по трудовому праву, Технологии Доверия

**Алексей Дингин**

Старший юрист, руководитель практики

+7 495 223 5008
alexei.dingin@tedo.ru

**Татьяна Репина**

Консультант

т.: +7 495 967 6000
<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) 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.