

# Payroll & HR breaking news

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



# Вступительное слово



**Екатерина Рябова**  
Партнер

## Уважаемые коллеги!

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

На страницах очередного выпуска мы постарались как можно полнее осветить последние изменения в законодательстве, законодательные инициативы, официальные разъяснения компетентных органов и судебную практику за май 2022 года.



**Елена Морякова**  
Директор

Мы расскажем о новой форме 4-ФСС, о продлении сроков уплаты страховых взносов, об увеличении пособий ФСС, об открытии границ РФ, о бесплатном медицинском освидетельствовании для граждан ЛНР, ДНР и Украины, въезжающих в РФ, о двойном гражданстве между Россией и Южной Осетией, о создании Фонда социального и пенсионного страхования, о внесении изменений в ТК РФ для сохранения пособия при выходе на неполный рабочий день во время отпуска по уходу за ребенком, о признании временно пребывающих работников в России застрахованными лицами и других новостях.

**Приятного чтения!**

## Содержание

<b>I. Новое в законодательстве .....</b>	<b>5</b>	<b>II. Законодательные инициативы.....</b>	<b>10</b>
1. Величина МРОТ и прожиточного минимума увеличена на 10 % с 1 июня 2022 года .....	5	1. Госдума в первом чтении приняла законопроект, позволяющий проводить дистанционные медосмотры.....	10
2. Фонд социального страхования РФ сообщает о финансовом обеспечении предупредительных мер и дает рекомендации по срокам подачи заявления.....	5	2. ФСС России установил основные показатели экономической деятельности на 2023 год для расчета скидок и надбавок к страховым тарифам на ОСС от несчастных случаев на производстве и проф. заболеваний.....	10
3. ФСС РФ установил формы документов и сведений для выплаты пособий.....	5	3. В Государственную Думу внесен законопроект о создании Фонда социального и пенсионного страхования.....	11
4. Утверждена новая форма 4-ФСС .....	6	4. Госдума обсуждает проект федерального закона о внесении изменений в ТК РФ для сохранения пособия при выходе на неполный рабочий день во время отпуска по уходу за ребенком.....	11
5. ФНС России сообщает о продлении сроков уплаты страховых взносов для организаций и ИП.....	6	5. Предложены изменения в порядок уплаты страховых взносов на фоне координации деятельности ФСС и ПФР.....	11
6. С 1 июня 2022 года будут увеличены пособия ФСС РФ на фоне увеличения минимального размера оплаты труда .....	7	6. ИТ-компании: внесены изменения в Налоговый кодекс о предоставлении льгот компаниям данной сферы .....	12
7. Долгожданное открытие границ РФ.....	7	7. ФСС РФ предлагает изменить порядок приема документов, являющихся основанием для исчисления и выплаты взносов.....	12
8. Граждане Узбекистана могут встать на миграционный учет в течение 15 дней с даты въезда в РФ .....	7	8. Определенные категории иностранных работников в России будут признаны застрахованными лицами.....	13
9. Граждане из Запорожской и Херсонской областей Украины могут получить гражданство РФ в упрощенном порядке .....	8	9. Статус законодательных инициатив в сфере миграционного права .....	13
10. Бесплатное обязательное медицинское освидетельствование для граждан ЛНР, ДНР и Украины, въезжающих в РФ .....	8		
11. Ратифицировано Соглашение о двойном гражданстве между Россией и Южной Осетией.....	9		
12. Срок действия сертификата об отсутствии ВИЧ-инфекции увеличен до 1 года .....	9		
13. Упрощенный порядок выдачи ВНЖ иностранным IT-специалистам и иные льготы .....	9		



III. Разъяснения законодательства ..... 14

1. Минцифры и Минтруд России уточнили, в каких случаях работники ИТ-компаний имеют право на отсрочку от армии и какие в этой связи возникают обязанности у работодателя ..... 14
2. Минтруд России разъяснил, что если работник работает на условиях совместительства у нескольких работодателей, то ограничение рабочего времени до 4 часов в день подлежит применению по каждому месту работы ..... 14
3. Роструд ответил, можно ли запретить работнику распространять сведения о его заработной плате ..... 14
4. Минтруд России обратил внимание, на кого распространяется обязанность по предоставлению сведений о вакансиях в органы службы занятости ..... 15
5. Минтруд России разъяснил, нужно ли компенсировать работу во вредных и (или) опасных условиях за период, когда СОУТ еще не был проведен ..... 15
6. Роструд определил, как работник может взять отпуск вне графика отпусков ..... 15
7. Минтруд России дал разъяснения, как провести перерасчет пособий ФСС ..... 15
8. Минтруд России разъяснил сроки сдачи отчета о вакансиях в центр занятости ..... 16
9. Роструд разъяснил процедуру оплаты сотруднику за работу в выходной день с отгулом ..... 16
10. Минфин РФ рассмотрел и пояснил ситуацию как рассчитать стоимость перелета, компенсация которого не облагается НДФЛ и страховыми взносами ..... 17

IV. Судебная практика ..... 17

1. Верховный суд РФ разъяснил последствия продолжения работы по «временной» должности по истечении срока перевода ..... 17
2. Мосгорсуд напомнил, что может свидетельствовать о наличии трудовых отношений ..... 18
3. Мосгорсуд установил, что не каждый работник может быть признан руководителем организации, следовательно, не с каждым можно заключить срочный трудовой договор ..... 18
4. Верховный суд Республики Коми признал увольнение по соглашению сторон незаконным в связи с отсутствием между сторонами обоюдного согласия на прекращение трудовых отношений ..... 19
5. Мосгорсуд пришел к выводу, что нормы об ограничении размера удержания из зарплаты не применяются к выплатам, которые производятся при прекращении трудовых отношений ..... 19
6. Мосгорсуд разъяснил, что средний заработок, выплачиваемый работнику за время вынужденного прогула, не относится к зарплате, и, следовательно, на него не начисляются проценты за задержку его выплаты ..... 20
7. Суд заключил, что выплаты по уходу за детьми-инвалидами в дополнительные дни не являются базой для начисления страховых взносов ..... 20

Контактная информация ..... 21

- Практика по расчету и налогообложению заработной платы, подготовке налоговой отчетности и кадровому делопроизводству, Технологии Доверия ..... 21
- Практика по миграционному праву, Технологии Доверия ..... 22
- Практика по трудовому праву, Технологии Доверия ..... 23

## I. Новое в законодательстве

### 1. Величина МРОТ и прожиточного минимума увеличена на 10 % с 1 июня 2022 года

Правительство РФ утвердило новые размеры МРОТ и прожиточного минимума. Так, начиная с 1 июня 2022 года прожиточный минимум по РФ для трудоспособного населения составит 15 172 руб., минимальный размер оплаты труда – 15 279 руб.

Основание: Постановление Правительства Российской Федерации от 28.05.2022 № [973](#) «Об особенностях исчисления и установления в 2022 году минимального размера оплаты труда, величины прожиточного минимума, социальной доплаты к пенсии, а также об утверждении коэффициента индексации (дополнительного увеличения) размера фиксированной выплаты к страховой пенсии, коэффициента дополнительного увеличения стоимости одного пенсионного коэффициента и коэффициента дополнительной индексации пенсий, предусмотренных абзацем четвертым-шестым пункта 1 статьи 25 Федерального закона «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации».

### 2. Фонд социального страхования РФ сообщает о финансовом обеспечении предупредительных мер и дает рекомендации по срокам подачи заявления

Согласно пункту 4 Правил финансового обеспечения предупредительных мер:

- до 1 августа включительно страхователь обращается с заявлением о финансовом обеспечении предупредительных мер в территориальный орган Фонда социального страхования по месту регистрации;
- не позднее 15 декабря текущего года страхователь направляет заявление о возмещении документально подтвержденных расходов, произведенных на оплату предупредительных мер

Перед региональными отделениями ФСС России стоит задача провести информационно-разъяснительную работу со страхователями по процедуре финансового обеспечения предупредительных мер, а также рекомендовать предоставлять заявления о возмещении документально подтвержденных расходов в более ранний, чем до 15 декабря текущего года, срок.

Основание: Письмо ФСС РФ от 29.04.2022 № 02-09-11/06-10-12152 «О финансовом обеспечении предупредительных мер» ([http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_416671/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_416671/)).

### 3. ФСС РФ установил формы документов и сведений для выплаты пособий

Утверждены следующие восемь форм документов:

1. Форма сведений о застрахованном лице
2. Форма извещения о предоставлении недостающих сведений и (или) документов
3. Форма извещения о внесении исправлений в листок нетрудоспособности в форме электронного документа
4. Форма заявления о назначении ежемесячного пособия по уходу за ребенком
5. Форма заявления о перерасчете ранее назначенного пособия
6. Форма уведомления о прекращении права застрахованного лица на получение ежемесячного пособия по уходу за ребенком
7. Форма выписки из листка нетрудоспособности в форме электронного документа
8. Форма сведений для оплаты отпуска застрахованного лица на весь период лечения и проезда к месту лечения и обратно

Основание: Приказ ФСС РФ от 08.04.2022 № 119 «Об утверждении форм документов и сведений, применяемых в целях назначения и выплаты страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию». Зарегистрировано в Министерстве юстиции РФ 20.05.2022 № 68535.

#### 4. Утверждена новая форма 4-ФСС

В приказе ФСС России содержится Приложение 1, регламентирующее форму расчета взносов, и Приложение 2, описывающее порядок заполнения формы 4-ФСС.

Основные новшества:

- В титульный лист вошла строка «Численность физических лиц, в пользу которых производятся выплаты и иные вознаграждения», в которой указывается численность сотрудников на конец отчетного периода, которые получили доходы от работодателя;
- В Таблице 1 – новое название «Расчет сумм страховых взносов»;
- Таблица 2, которую заполняют работодатели, временно направляющие сотрудников к другим нанимателям по договору (ранее таблица 1.1), включает теперь новые 4 колонки: КПП принимающей организации, численность временно направленных работников-инвалидов, информация о скидке и надбавке к страховому тарифу;
- Таблица, которая содержит информацию об уплаченных ранее взносах, исключена из новой формы 4-ФСС;
- В форме появились дополнительные столбцы для отражения результатов специальной оценки условий труда с 1 и 2 классами вредности, а также класс 3 разбит на четыре подкласса;
- Новая форма требует отражения численности всех сотрудников, которые подлежат прохождению медосмотра и которые его прошли.

Для всех организаций обязательно заполнение титульного листа, Таблицы 1 и Таблицы 4.

Обновление формы связано с изменением финансового обеспечения выплат.

Основание: Приказ ФСС РФ от 14.03.2022 № 80 «Об утверждении формы расчета по начисленным и уплаченным страховым взносам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (форма 4-ФСС) и порядка ее заполнения». Зарегистрировано в Министерстве юстиции РФ 30.05.2022 № 68640.

#### 5. ФНС России сообщает о продлении сроков уплаты страховых взносов для организаций и ИП

Сроки уплаты страховых взносов, исчисленных за апрель–сентябрь 2022 года в пользу физ. лиц, а также исчисленных ИП за 2021 год с суммы дохода свыше 300 000 рублей, продлеваются на календарный год.

Подача заявления на продление сроков уплаты не требуется.

Сервис «Личный кабинет» и телекоммуникационные каналы связи уведомят о продлении сроков уплаты тех страхователей, которые имеют право воспользоваться данной мерой поддержки.

Перечень плательщиков, имеющих право на продление сроков, размещен на интернет-портале ФНС России, а виды экономической деятельности, по которым предусмотрено продление сроков уплаты, приведены в приложении к данному постановлению.

Основание: Письмо ФНС России от 06.05.2022 № СД-4-11/5607 «Об изменении сроков уплаты страховых взносов в 2022 году в связи с принятием Постановления Правительства РФ от 29.04.2022 № 776».

## 6. С 1 июня 2022 года будут увеличены пособия ФСС РФ на фоне увеличения минимального размера оплаты труда

Фондом социального страхования РФ были озвучены новые минимальные размеры сумм пособий по беременности и родам в связи с увеличением МРОТ:

- 70 324,8 руб. за 140 дней отпуска по беременности и родам (*сейчас 63 932,40 руб.*);
- 78 361,92 руб. за 156 дней отпуска по осложненным родам (*сейчас 71 238,96 руб.*);
- 97 405,08 руб. за 194 дня отпуска по многоплодной беременности (*сейчас 88 592,04 руб.*);
- 15 279 руб. в месяц по временной нетрудоспособности (*сейчас 13 890 руб.*).

Основание: [Информация](#) ФСС РФ от 31.05.2022.

## 7. Долгожданное открытие границ РФ

С 14 июня 2022 г. действуют изменения в Распоряжении 635-р, значительно упрощающие въезд иностранных граждан в РФ:

- иностранные граждане любой страны и лица без гражданства могут беспрепятственно въезжать в РФ через воздушные и морские пункты пропуска при наличии правового основания или визовых документов;
- перечень «открытых стран» признан утратившим силу;
- возобновлен прием документов и выдача приглашений на въезд в РФ, разрешений на привлечение иностранных работников и разрешений на работу для иностранных работников, а также виз независимо от гражданства иностранных граждан;
- теперь граждане Республики Беларусь вправе въезжать в РФ на любом транспорте с территорий третьих государств наряду с гражданами ЛНР и ДНР, Украины, Армении и Киргизии; граждане Республики Узбекистан могут въезжать в РФ железнодорожным пассажирским транспортом.

Тем не менее, отрицательный тест ПЦР, сделанный не ранее чем за 48 часов до въезда, по-прежнему необходим.

Основание: Распоряжение Правительства Российской Федерации от 14.06.2022 № 1552-р

<http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202206160001>).

## 8. Граждане Узбекистана могут встать на миграционный учет в течение 15 дней с даты въезда в РФ

С 4 июня 2022 г. вступило в силу Соглашение между Россией и Узбекистаном о порядке пребывания граждан на территориях обеих стран (далее — Соглашение).

Напомним, что в соответствии с данным Соглашением граждане обеих стран имеют право пребывать на территории государства другой Стороны без регистрации по месту пребывания в течение **15 календарных дней с даты въезда**. После истечения 15-дневного срока у временно пребывающих граждан возникает обязанность по постановке на учет по месту их пребывания в установленном порядке.

Основание: Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Узбекистан о порядке пребывания граждан Российской Федерации на территории Республики Узбекистан и граждан Республики Узбекистан на территории Российской Федерации от 17 июня 2021 г. (ратифицировано Федеральным законом от 01.05.2022 № 118-ФЗ, вступило в силу 4 июня 2022 г.)

<http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202206140017>).

## 9. Граждане из Запорожской и Херсонской областей Украины могут получить гражданство РФ в упрощенном порядке

С 25 мая 2022 г. жители Запорожской и Херсонской областей Украины, вынужденно покинувшие ее территорию и находящиеся в РФ, могут получить российское гражданство в упрощенном порядке. Срок рассмотрения заявления о приеме в гражданство РФ и принятия по нему решения — не более 3 месяцев со дня подачи заявления (может быть продлен, но не более чем на 3 месяца).

По информации МВД России:

1. для подачи заявления о приеме в гражданство РФ предусмотрен минимальный пакет документов: паспорт с отметкой о регистрации по месту жительства на территории Запорожской или Херсонской областей Украины, а также документ, подтверждающий право на пребывание (проживание) в России;
2. с заявлением о приеме в гражданство РФ можно обратиться в подразделения по вопросам миграции органов МВД, расположенные в субъектах РФ;
3. граждане ДНР, ЛНР и Украины, прибывшие в РФ в экстренном порядке, в том числе без удостоверяющих личность документов, могут установить свою личность в органах МВД и получить временное убежище в 3-дневный срок;
4. свидетельство о предоставлении временного убежища служит документом, удостоверяющим личность, позволяет работать на территории России без оформления разрешительных документов, а также дает право на медицинскую помощь и обучение детей.

**Основание:** Указ Президента Российской Федерации от 25.05.2022 № 304 «О внесении изменений в Указ Президента Российской Федерации от 24 апреля 2019 г. № 183 «Об определении в гуманитарных целях категорий лиц, имеющих право обратиться с заявлениями о приеме в гражданство Российской Федерации в упрощенном порядке» (<http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202205250004>). Информационное сообщение на официальном сайте МВД России (<https://mvdmedia.ru/news/official/mvd-rossii-informiruet-o-poryadke-priema-v-rossiyskoe-grazhdanstvo-zhiteley-zaporozhskoy-i-herxonsk/>).

## 10. Бесплатное обязательное медицинское освидетельствование для граждан ЛНР, ДНР и Украины, въезжающих в РФ

С 19 мая 2022 г. граждане Украины, ЛНР и ДНР, а также лица без гражданства, постоянно проживавшие на территориях Украины, ЛНР и ДНР, вынужденно въехавшие на территорию РФ в экстренном массовом порядке, а также члены их семей могут пройти обязательное медицинское освидетельствование на бесплатной основе. Соответствующие затраты компенсируются из федерального бюджета.

**Основание:** Постановление Правительства Российской Федерации № 903 «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 31 октября 2014 г. № 1134» ([http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_417220/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_417220/)).



## 11. Ратифицировано Соглашение о двойном гражданстве между Россией и Южной Осетией

28 мая 2022 г. было ратифицировано соглашение о двойном гражданстве между РФ и Республикой Южная Осетия (далее — Соглашение).

Данное Соглашение предусматривает приобретение гражданства другой стороны Соглашения без отказа от имеющегося, упрощенный порядок приобретения гражданства РФ, право на социальное обеспечение, образование и медицинское обслуживание на территории стороны Соглашения постоянного проживания и т. д.

Соглашение вступит в силу с даты обмена ратификационными грамотами.

Основание: Федеральный закон от 28.05.2022 № 138-ФЗ «О ратификации Соглашения между Российской Федерацией и Республикой Южная Осетия об урегулировании вопросов двойного гражданства»

(<http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202205280001>).

## 12. Срок действия сертификата об отсутствии ВИЧ-инфекции увеличен до 1 года

18 июня 2022 г. вступили в силу изменения, в соответствии с которыми срок действия сертификата об отсутствии ВИЧ-инфекции, предъявляемого иностранным гражданином и лицом без гражданства при въезде в РФ, увеличен с 3 месяцев до 1 года.

Сертификаты, выданные ранее, остаются действительными.

Основание: Приказ Минздрава России от 19.04.2022 № 268н «О внесении изменений в приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 17 ноября 2021 г. № 1060н «Об утверждении требований к сертификату об отсутствии вируса иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции), предъявляемому иностранными гражданами и лицами без гражданства, прибывающими в Российскую Федерацию, формы, описания бланка и срока действия указанного сертификата»

(<http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202206070039>).

## 13. Упрощенный порядок выдачи ВНЖ иностранным IT-специалистам и иные льготы

С 30 июня 2022 г. вступил в силу закон, устанавливающий льготы для иностранных IT-специалистов.

Так, иностранные IT-специалисты и члены их семьи (супруга/супруг, дети, супруги детей, родители, супруги родителей, бабушки, дедушки, внуки) могут получить ВНЖ в РФ *в упрощенном порядке*, (то есть без необходимости соблюдения требования о проживании в РФ в статусе РВП). Обязательным условием является трудовая деятельность такого IT-специалиста в аккредитованной российской IT-компании, осуществляющей деятельность в области информационных технологий (кроме резидентов технико-внедренческой ОЭЗ).

При этом, для иностранных IT-специалистов и членов их семьи введены дополнительные основания для аннулирования ВНЖ:

- по истечении 30 рабочих дней после расторжения трудового договора иностранный IT-специалист не заключил новый трудовой договор с другой аналогичной IT-компанией;
- государственная аккредитация соответствующей IT-компании аннулирована.

Также упрощен порядок трудоустройства IT-специалистов в аккредитованной организации (без оформления разрешения на работу или патента).

Основание: Федеральный закон от 28 июня 2022 г. N 207-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»

(<https://rg.ru/documents/2022/06/30/document-fz207.html>)



## II. Законодательные инициативы

### 1. Госдума в первом чтении приняла законопроект, позволяющий проводить дистанционные медосмотры

Разработанный Минздравом России законопроект, принятый в первом чтении, предусматривает возможность проведения предсменных (предрейсовых) и послесменных (послерейсовых) медосмотров дистанционно. Вместе с тем для проведения таких осмотров необходимо чтобы:

- Личность работника, проходящего медосмотр, была идентифицирована;
- Такой работник регулярно проходил химико-токсикологическое исследование на наличие в организме наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов.

Основание: Законопроект № [35884-8](#) «О внесении изменений в статью 46 Федерального закона «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» и статью 23 Федерального закона «О безопасности дорожного движения».

### 2. ФСС России установил основные показатели экономической деятельности на 2023 год для расчета скидок и надбавок к страховым тарифам на ОСС от несчастных случаев на производстве и проф. заболеваний

Значения основных показателей ФСС были установлены на 2023 год с учетом деятельности страхователей за 2019–2021 годы. В число показателей вошли:

- Отношение суммы обеспечения по страхованию в связи со всеми произошедшими у страхователя страховыми случаями к начисленной сумме страховых взносов;
- Количество страховых случаев у страхователя на 1 000 работающих;

- Количество дней временной нетрудоспособности у страхователя на 1 несчастный случай, признанный страховым, помимо случаев с летальным исходом.

Основание: **Проект Постановления ФСС РФ «Об утверждении значений основных показателей по видам экономической деятельности на 2023 год»** (<http://www.consultant.ru/law/hotdocs/75116.html/>).

### **3. В Государственную Думу внесен законопроект о создании Фонда социального и пенсионного страхования**

23 мая 2022 года Правительство РФ внесло проект закона об объединении деятельности ФСС и ПФР в рамках единого Фонда социального и пенсионного страхования.

С 1 января 2023 года ФЗ о создании Фонда социального и пенсионного страхования Российской Федерации (сокращенное название – Социальный фонд России), целью которого является оптимизация структуры и деятельности фондов, как ожидается, вступит в силу.

Основание: Проект Федерального закона № 127389-8 «О Фонде пенсионного и социального страхования Российской Федерации».

### **4. Госдума обсуждает проект федерального закона о внесении изменений в ТК РФ для сохранения пособия при выходе на неполный рабочий день во время отпуска по уходу за ребенком**

Ввиду возникающих споров по поводу разъяснения о неполном рабочем времени и порядке его сокращения для сохранения пособия во время отпуска по уходу за ребенком 17 декабря 2021 года был внесен проект федерального закона по этому вопросу.

17 мая 2021 года Госдума приняла законопроект о дополнении статьи 256 ТК РФ в первом чтении.

Рассматривается возможность ограничения продолжительности неполного рабочего времени (не более 50 % от стандартной продолжительности рабочего дня) для сохранения пособия по уходу за ребенком.

Несмотря на то, что работать неполный рабочий день во время отпуска по уходу за ребенком можно и сейчас, все-таки ФСС часто отказывает в сохранении выплат даже при незначительном сокращении рабочего дня.

Основание: Проект Федерального закона № 42001-8 (<https://sozd.duma.gov.ru/bill/42001-8>); Проект Федерального закона № 41991-8 (<https://sozd.duma.gov.ru/bill/41991-8>).

### **5. Предложены изменения в порядок уплаты страховых взносов на фоне координации деятельности ФСС и ПФР**

С 2023 года будет установлен единый тариф уплаты страховых взносов для основной категории плательщиков: 30 % со взносооблагаемой базы и 15,1 % – сверх нее.

Льготные категории плательщиков будут объединены в три группы с определенными тарифами страховых взносов:

- 15,6 % с выплаты, превышающей МРОТ;
- 7,6 % и 0 %.

Также установлен срок предоставления расчета по страховым взносам – не позднее 20-го числа месяца, следующего за расчетным (отчетным) периодом.

Законопроектом утверждается, что с 1 января 2023 года для организаций и ИП будет установлен единый пониженный тариф страховых взносов – 0,0 % в период применения специального налогового режима «Автоматизированная упрощенная система налогообложения».

Основание: Проект Федерального закона № 127004-8 «О внесении изменений в части первую и вторую Налогового кодекса Российской Федерации и статьи 18 и 19 Федерального закона «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Автоматизированная упрощенная система налогообложения»».

## 6. ИТ-компании: внесены изменения в Налоговый кодекс о предоставлении льгот компаниям данной сферы

Во исполнение указа Президента России от 2 марта 2022 года было расширено число льготополучателей путем предложения поправок в НК РФ со стороны Минцифры совместно с Минфином. Предложенные поправки коснулись налога на прибыль и страховых взносов:

- До 2025 года налог на прибыль – 0 %, после 2025 года – 3 %;
- Тарифы страховых взносов – 7,6 %.

Теперь льготополучателями признаются еще и компании, получающие доход от продажи, разработки, внедрения технических и программных средств. Кроме того, компании, которые занимаются продажей онлайн-рекламы, предоставлением подписок, оказанием образовательных услуг на рынке EdTech тоже могут рассчитывать на получении льгот.

В рамках нового документа предполагается отмена критерия по численности сотрудников (сейчас для получения льгот численность сотрудников должна быть не менее 7 человек). Критерий по выручке будет смягчен: для права на получение льготы достаточно обладать 70 % долей ИТ-выручки (сейчас – 90 %).

Основание: Информация Минцифры России (<https://digital.gov.ru/ru/events/41580/>).

## 7. ФСС РФ предлагает изменить порядок приема документов, являющихся основанием для исчисления и выплаты взносов

В приказе ФСС России предлагается изменить регламент предоставления документов, отражающих правильность и своевременность уплаты страховых взносов.

Основные изменения будут касаться перечня подтверждающих документов, необходимых для подачи в Фонд социального страхования наряду с заявлением. К примеру, в приказе указано, что оборотно-сальдовая ведомость, расчетно-платежная ведомость, платежное поручение, трудовой договор могут являться таковыми документами. Заметим, что в действующем регламенте подачи приема документов, данного перечня нет.

Также срок предоставления государственной услуги не будет превышать двух дней: при личном посещении в день предоставления документов, в остальных случаях – не позднее одного рабочего дня, следующего за днем поступления документов.

Предлагается расширить основания для подтверждения факта оказания услуги: помимо отметки на заявлении о приеме либо отказе, будет также направляться соответствующее уведомление.

Приказ предполагает изменение формы заявления, которая будет зависеть от способа подачи заявления: лично, через уполномоченное лицо или законного представителя. Будут удалены/изменены некоторые строки в шаблоне заявления.

Основание: Проект Приказа ФСС РФ (<http://www.consultant.ru/legalnews/19269/>).

## 8. Определенные категории иностранных работников в России будут признаны застрахованными лицами

Согласно новому порядку, предложенному в законопроекте, временно пребывающие иностранцы на территории РФ и лица без гражданства (за исключением ВКС), а также иностранные граждане – ВКС, постоянно проживающие в РФ, будут признаваться застрахованными лицами, в связи с чем их выплаты будут являться базой для начисления медицинских взносов, и, как следствие, у них появится право на получение бесплатной медицинской помощи по полису Обязательного медицинского страхования России.

Соответствующие изменения предлагается внести в Трудовой кодекс РФ и, в случае их принятия, они вступят в силу с 1 января 2023 года.

Основание: Законопроект № 127050-8 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» (<https://sozd.duma.gov.ru/bill/127050-8>).



## 9. Статус законодательных инициатив в сфере миграционного права

Мы продолжаем следить за статусом законопроектов в сфере миграционного права.

Так, Госдума рассмотрела и приняла в первом чтении законопроект об изменениях для ВКС (бессрочный ВНЖ, повышение обязательного квартального минимума заработной платы для ВКС, новый срок получения разрешения на работу ВКС, новые основания привлечения к ответственности работодателей ВКС).

Также в настоящий момент проходит рассмотрение в первом чтении законопроекта, в соответствии с которым полис медицинского страхования иностранного гражданина, действующий на территории РФ, станет обязательным при постановке его на миграционный учет — независимо от цели въезда в РФ.

Остальные законопроекты, включая новую редакцию Федерального закона «О гражданстве», из наших предыдущих обзоров (февраль – март – апрель) — без перемен.

**Основание:** Законопроект № 99721-8 «О внесении изменений в статьи 8 и 13-2 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»

(<https://sozd.duma.gov.ru/bill/99721-8>). Законопроект № 24572-8 «О внесении изменения в статью 9 Федерального закона «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации» (<https://sozd.duma.gov.ru/bill/24572-8>).

### III. Разъяснения законодательства

#### 1. Минцифры и Минтруд России уточнили, в каких случаях работники ИТ-компаний имеют право на отсрочку от армии и какие в этой связи возникают обязанности у работодателя

Правом на отсрочку от призыва на военную службу могут воспользоваться работники ИТ-компаний при соблюдении следующих условий:

- Наличие высшего образования по утвержденному перечню специальностей и направлений подготовки, например математика, статистика, физика и иные;
- Вне зависимости от занимаемой должности;
- Осуществление трудовой деятельности на условиях нормальной продолжительности рабочего времени, т. е. 40 часов в неделю. При этом, как отмечают регуляторы, ограничений для работников-совместителей законодательно не предусмотрено.

Работодатель, в свою очередь, должен иметь статус аккредитованной организации как минимум на момент начала очередного призыва.

Минцифры России также уточнило, что работодатель не обязан уведомлять работников о включении их в список лиц, имеющих право на отсрочку от военной службы. Однако впоследствии Минтруд России отметил, что поскольку передача персональных данных работников третьим лицам допускается только при наличии письменного согласия самого работника, то работник должен быть проинформирован о включении его в такой список до направления его в Минцифры России.

Основание: Письма Минцифры России от 23.05.2022 № П11-11186-ОГ, 16.05.2022 № П11-10600-ОГ, 13.05.2022 № П11-10480-ОГ; Письмо Минтруда России от 16.05.2022 № 16-1/ООГ-1915.

#### 2. Минтруд России разъяснил, что если работник работает на условиях совместительства у нескольких работодателей, то ограничение рабочего времени до 4 часов в день подлежит применению по каждому месту работы

Ведомство напомнило, что законодательство не содержит ограничений по количеству договоров о совместительстве, которые могут быть заключены с работником. Вместе с тем предусмотренное ТК РФ требование о том, что время работы совместителя не должно превышать 4 часа в день, должно применяться по каждому трудовому договору отдельно.

Напомним, что совместительством считается работа, которую работник выполняет регулярно в соответствии с условиями трудового договора. В отличие от совмещения, которое предполагает выполнение дополнительной работы в течение рабочего дня, совместительство заключается в выполнении работы в свободное от основной работы время, т. е. как правило за пределами 8-часового рабочего дня.

Основание: Письмо Минтруда России от 17.05.2022 № 14-6/ООГ-3230.

#### 3. Роструд ответил, можно ли запретить работнику распространять сведения о его заработной плате

Роструд отметил, что условия, содержащиеся в трудовом договоре, не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством. ТК РФ не допускает возможность включения в трудовой договор запрета на действия со стороны работника, если они могут привести к неблагоприятным последствиям для работодателя. Таким образом, Роструд подчеркнул, что обязать работника скрывать размер его собственной заработной платы работодатель не может. Если же такое условие было включено в трудовой договор, то оно, как отмечает ведомство, не подлежит применению.

Основание: Письмо Роструда от 24.05.2022 № ПГ/11476-6-1.

#### **4. Минтруд России обратил внимание, на кого распространяется обязанность по предоставлению сведений о вакансиях в органы службы занятости**

Отвечая на поступивший вопрос об обязанности предоставления сведений о вакансиях, Минтруд России отметил, что действующее законодательство не содержит исключений для какой-либо категории работодателей при непредоставлении таких сведений. Следовательно, невыполнение данной обязанности, а также предоставление недостоверных сведений может повлечь за собой административный штраф до 150 тыс. рублей, а в случае повторного правонарушения – дисквалификацию от 1 до 2 лет.

Таким образом, все работодатели обязаны на ежемесячной основе направлять сведения о свободных рабочих местах и вакантных должностях в орган службы занятости.

Основание: Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 30.05.2022 № 16-1/ООГ-2182.

#### **5. Минтруд России разъяснил, нужно ли компенсировать работу во вредных и (или) опасных условиях за период, когда СОУТ еще не был проведен**

Условия труда на рабочем месте являются обязательной частью трудового договора. Как правило они определяются по результатам проведенной специальной оценки условий труда (СОУТ). При этом в случае если условия труда вредные и (или) опасные, работник имеет право на соответствующие гарантии и компенсации.

Минтруд отметил, что если на момент заключения трудового договора СОУТ не проведена, но впоследствии будет установлено, что условия работы являются вредными и (или) опасными, работодатель вправе компенсировать работнику работу в таких условиях за период с момента трудоустройства до проведения СОУТ. При этом сама выплата будет произведена при условии выявления вредных или опасных условий труда, т. е. по результатам СОУТ.

Основание: Письмо Минтруда России от 06.05.2022 № 15-1/ООГ-1039.

#### **6. Роструд определил, как работник может взять отпуск вне графика отпусков**

По общему правилу, даты ежегодного оплачиваемого отпуска работника закрепляются в графике отпусков и утверждаются за 2 недели до начала нового календарного года. Однако у работников нередко возникает потребность перенести отпуск на другой срок по семейным или иным обстоятельствам, т. е. использовать отпуск вне графика отпусков.

Роструд отметил, что несмотря на то, что порядок переноса не определен в ТК РФ, у работника есть возможность взять отпуск вне графика отпусков. Ведомство предложило следующую процедуру согласования переноса отпуска:

1. Работник должен написать в свободной форме заявление на имя работодателя, которое включает периоды предоставления отпуска;
2. Работодатель на основании такого заявления вправе издать приказ, на основании которого затем будут внесены изменения в график отпусков и личную карточку работника (при необходимости).

Основание: Письмо Роструда от 18.05.2022 № ПГ/11111-6-1.

#### **7. Минтруд России дал разъяснения, как провести перерасчет пособий ФСС**

Чтобы провести перерасчет пособий, застрахованное лицо должно предоставить заявление о перерасчете, а также справку о сумме заработка страховщику как по месту регистрации страхователя, так и в электронной форме через единый портал не позднее 5 рабочих дней со дня получения заявления и справки.

Страховщик для проверки полноты и достоверности предоставленных страхователем сведений вправе запросить следующие документы:



- Сведения о зарплате и иных выплатах и вознаграждениях застрахованного лица у соответствующего страхователя за 2 последних года в ПФР России и в ФНС России, которые должны быть предоставлены в срок не позднее 3 рабочих дней после получения соответствующего запроса.

Также сообщается, что приказ Минздравсоцразвития России от 24.01.2011 № 21н практически не применяется с 1 января 2022 года в связи с изменениями, внесенными Федеральным законом от 30.04.2021 № 126-ФЗ, и в ближайшее время будет признан утратившим силу.

Основание: **Письмо Минтруда России от 13.05.2022 № 17-1/ООГ-538 «О перерасчете пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком»** ([http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_417831/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_417831/)).

## **8. Минтруд России разъяснил сроки сдачи отчета о вакансиях в центр занятости**

Сведения о наличии вакантных должностей должны направляться работодателями в соответствующий орган службы занятости ежемесячно одним из выбранных способов:

- с помощью единой цифровой платформы «Работа в России», а с 1 января 2023 года в том числе посредством «Единого портала государственных и муниципальных услуг (функций)»;
- непосредственно в органы службы занятости либо в виде почтового письма, либо в электронной форме через соответствующие телекоммуникационные сети.

Если соответствующие сведения сформированы на последний календарный день отчетного месяца, то они могут быть предоставлены в течение 10 рабочих дней, следующих за отчетным месяцем.

Также сообщается, что ответственность за несвоевременное предоставление, непредоставление данных сведений установлена статьей 19.7 Кодекса РФ об административных правонарушениях. Так, нарушение влечет за собой штраф в размере от 100 до 300 рублей для граждан, от 300 до 500 руб. для должностных лиц и от 3 000 до 5 000 руб. для юридических лиц.

Основание: Письмо Минтруда России от 04.05.2022 № 16-1/В-378.

## **9. Роструд разъяснил процедуру оплаты сотруднику за работу в выходной день с отгулом**

Федеральная служба по труду и занятости РФ дала комментарий по поводу возникшей неясности:

«В марте сотрудник вышел на работу в выходной день. Отработанный выходной организация оплатила ему в одинарном размере, а в апреле он взял дополнительный день отдыха. В каком размере работник должен получить зарплату за апрель? Уменьшается ли оклад в связи с тем, что день отдыха не подлежит оплате?»

Работа в выходной или в нерабочий праздничный день либо должна быть оплачена не менее чем в двойном размере, либо должна быть компенсирована дополнительным днем отдыха в любое удобное для сотрудника время с оплатой в одинарном размере.

Важно отметить, что на размер заработной платы указанный день отдыха не влияет, поскольку день отгула за работу в выходной день не нужно включать в норму рабочего времени того месяца, в котором этот день будет использован для отдыха.



Таким образом, в приведенном примере заработная плата:

- за март выплачивается в полном размере с одинарной дневной части зарплаты (дневная часть оклада и предусмотренных в рамках системы оплаты труда компенсационных и стимулирующих выплат) за работу в выходной;
- за апрель выплачивается в полном размере (несмотря на то, что сотрудник отработал в этом месяце на один день меньше нормы).

Основание: Письмо Роструда от 17.05.22 № ПГ/10843-6-1.

#### 10. Минфин РФ рассмотрел и пояснил ситуацию как рассчитать стоимость перелета, компенсация которого не облагается НДФЛ и страховыми взносами

Минфин России прокомментировал ситуацию, в которой сотрудник Крайнего Севера приобрел авиабилет до места проведения отпуска за пределами границы Российской Федерации (информация о стоимости перелета до пункта пропуска через границу отсутствует).

Для того, чтобы рассчитать стоимость перелета, которая освобождается от уплаты НДФЛ и страховых взносов, необходимо путем несложных математических вычислений узнать расстояние между городом отправления и городом, в котором производится пограничный контроль, разделить его на расстояние всего маршрута, а затем перемножить полученное число и стоимость авиабилета.

Основание: Письмо Минфина России от 29.04.2022 № 03-04-06/39938.



## IV. Судебная практика

### 1. Верховный суд РФ разъяснил последствия продолжения работы по «временной» должности по истечении срока перевода

Работница была принята на работу в качестве кассира, однако впоследствии была переведена на должность заведующего отделом. В дальнейшем более двух с половиной лет ее неоднократно переводили с одного места работы на другое, но должность оставалась неизменной. Каждый такой перевод оформлялся дополнительным соглашением, заключаемым на определенный срок. По окончании действия последнего дополнительного соглашения работодатель, ссылаясь на временный характер перевода, уведомил работницу о необходимости вернуться к обязанностям кассира на первоначальное место работы. Работница посчитала, что требование работодателя необоснованно, и обратилась в суд.

Суды трех инстанций посчитали, что перевод действительно носил временный характер, а требования работодателя были законными. Кроме того, суды поддержали доводы представителя работодателя о пропуске работницей срока исковой давности. А поскольку исковое заявление было подано не самой работницей, а ее представителем, суды заключили, что несмотря на болезнь у работницы была возможность обратиться в суд в пределах срока.

Верховный суд РФ не согласился с выводами нижестоящих инстанций. Во-первых, он нашел доводы судов о временном характере перевода работницы необоснованными. Сам факт того, что в дополнительных соглашениях были указаны точные сроки их действия не подтверждает временность перевода работницы с позиции кассира на должность заведующего отделом. Кроме того, суды не учли, что все последующие дополнительные соглашения касались исключительно места работы и размера заработной платы, а не должности, в которой работница проработала более 2,5 лет.

Также Верховный суд РФ посчитал, что продолжительное нахождение работницы на больничном является уважительной причиной пропуска срока исковой давности. Доводы же о возможности подачи искового заявления в срок представителем работницы были отклонены. Верховный суд подчеркнул, что ведение дела в суде через представителя – право, а не обязанность гражданина. Сам факт наличия у работницы представителя не лишает ее права самостоятельно обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора.

Основание: Определение ВС РФ от 16.05.2022 № [67-КГ22-1-К8](#)

## **2. Мосгорсуд напомнил, что может свидетельствовать о наличии трудовых отношений**

Мосгорсуд согласился с выводами суда первой инстанции о наличии трудовых, а не гражданско-правовых отношений между работницей и работодателем. Об этом, в частности, свидетельствовало следующее: наличие у работницы корпоративной одежды клуба, бейджа с наименованием должности, то, что при приеме на работу работница проходила собеседование, в рамках которого проверялись ее

профессиональные навыки. Кроме того, она подчинялась режиму работы клуба, в том числе не могла оказывать тренерские услуги тем, кто не был членом клуба, поручать выполнение своей работы другому лицу. Также работница участвовала в организационных собраниях, на которых работникам давались рекомендации по работе с клиентами клуба. Мосгорсуд пришел к выводу, что совокупность этих обстоятельств свидетельствует, что между сторонами возникли трудовые, а не гражданско-правовые отношения.

Основание: Апелляционное определение Мосгорсуда от 26.05.2022 № [33-15440/2022](#)

## **3. Мосгорсуд установил, что не каждый работник может быть признан руководителем организации, следовательно, не с каждым можно заключить срочный трудовой договор**

Работник был принят на должность начальника службы развития, и с ним был заключен срочный трудовой договор как с руководителем организации. В связи с истечением срока трудового договора он был уволен. Посчитав, что у работодателя не было достаточных оснований для заключения с ним срочного трудового договора, работник обратился в суд.

Суд первой инстанции, ссылаясь на то, что должность работника относится к категории «руководитель», отказал в удовлетворении требований работника. Мосгорсуд посчитал, что суд первой инстанции пришел к неправильным выводам. Судья отметил, что должность руководителя организации предполагает выполнение особой трудовой функции. Работники, осуществляющие руководство отдельными сферами деятельности организации, и руководители отдельных структурных подразделений без функций единоличного исполнительного органа не являются руководителями организации в смысле трудового законодательства. Следовательно, поскольку работник не осуществлял общее руководство деятельностью организации, то с ним не мог быть заключен срочный трудовой договор как с руководителем организации.

Основание: Определение Мосгорсуда от 20.05.2022 № [33-13603/2022](#)

#### **4. Верховный суд Республики Коми признал увольнение по соглашению сторон незаконным в связи с отсутствием между сторонами обоюдного согласия на прекращение трудовых отношений**

Работник был уволен по соглашению сторон. Посчитав увольнение незаконным, работник обратился в суд, ссылаясь на отсутствие согласия с его стороны.

Суд первой инстанции отказал работнику в удовлетворении его требований, посчитав, что увольнение было произведено по обоюдному согласию сторон.

Суд апелляционной инстанции не согласился с такими выводами. Суд отметил, что работодатель не представил доказательств, свидетельствующих о намерении работника расторгнуть трудовые отношения. Соглашение о расторжении было подготовлено самим работодателем и направлено работнику по месту работы. Кроме того, сам факт отказа работника от подписания приказа об увольнении, как отметил суд, свидетельствует об отсутствии добровольного волеизъявления работника на увольнение. А принимая во внимание, что работник неоднократно обращался к руководителю по поводу несогласия с условиями оплаты труда, суд пришел к выводу о незаконности увольнения.

Основание: Определение Верховного суда Республики Коми от 19.05.2022 № [33-2378/2022](#)

#### **5. Мосгорсуд пришел к выводу, что нормы об ограничении размера удержания из зарплаты не применяются к выплатам, которые производятся при прекращении трудовых отношений**

Работница была уволена по собственному желанию и в последний день работы с ней был произведен окончательный расчет, из которого были удержаны выплаченные авансом отпускные. Работница с этим не согласилась и обратилась в суд.

Мосгорсуд поддержал выводы суда первой инстанции о законности произведенного удержания. Суд отметил, что ТК РФ предоставляет работодателю возможность удержать из зарплаты отпускные, выплаченные работнику авансом. Напомним, что работник может полностью использовать право на ежегодный оплачиваемый отпуск (как правило, 28 дней) до истечения рабочего года, однако если впоследствии он увольняется, то работодатель имеет право удержать эти выплаты.

При этом Мосгорсуд отметил, что предусмотренное ТК РФ ограничение размера удержания (как правило, 20 %) не применяется в данном случае. Суд отметил, что такое ограничение касается только ддящихся правоотношений и применяется только к систематическим выплатам зарплаты. В случае же окончательного расчета при увольнении работника оно не подлежит применению, поскольку отношения между работником и работодателем прекращаются. Суд пояснил, что размер удержания ограничен для того, чтобы обеспечить работника ежемесячно определенной суммой заработка, которая будет достаточной для удовлетворения его основных жизненных потребностей.

Однако стоит отметить, что ранее Минтруд России высказывал иную точку зрения, отмечая, что работодатель не вправе удержать более 20 % от выплат, причитающихся работнику при увольнении, в том числе в случае когда речь идет об удержании авансом выплаченных отпускных.

Основание: Апелляционное определение Мосгорсуда от 16.05.2022 № [33-13891/2022](#); Письмо Минтруда России от 30.03.2021 № 14-3/ООГ-2784.

**6. Мосгорсуд разъяснил, что средний заработок, выплачиваемый работнику за время вынужденного прогула, не относится к зарплате, и, следовательно, на него не начисляются проценты за задержку его выплаты**

Работница была уволена по инициативе работодателя. Впоследствии Мосгорсуд признал данное увольнение незаконным и она была восстановлена. Работница, полагая, что ей должны были также выплатить и средний заработок за время вынужденного прогула в связи с незаконным увольнением, обратилась еще раз в суд.

Мосгорсуд поддержал доводы работницы, признав, что право на получение данной выплаты у работницы возникает с момента признания увольнения незаконным, т. е. с момента вынесения судебного решения о незаконности увольнения. При этом работница вправе обратиться в суд с требованием о выплате данного среднего заработка в течение 1 года.

Вместе с тем суд отклонил доводы работницы о том, что работодатель также должен выплатить компенсацию за задержку данной выплаты. Мосгорсуд отметил, что данная норма применяется только в случае нарушения работодателем срока выплаты работнику обязательных выплат (например зарплаты, отпускных и т. д.). При этом средний заработок не относится к таким выплатам, не является зарплатой, выплачивается на основании решения суда. Кроме того суд подчеркнул, что эта выплата носит компенсационный характер. Она направлена на предотвращение негативных последствий вследствие незаконного увольнения и, в отличие от зарплаты, не является вознаграждением за труд, т. е. выплачивается не в связи с выполнением работником его трудовых обязанностей.

Основание: Апелляционное определение Мосгорсуда от 16.05.2022 № [33-12807/2022](#)

**7. Суд заключил, что выплаты по уходу за детьми-инвалидами в дополнительные дни не являются базой для начисления страховых взносов**

Акционерное общество обратилось в Арбитражный апелляционный суд о признании неправомерным решения ФСС России о доначислении страховых взносов в размере 8 820,20 руб., пени и штрафа в размере 116,02 руб. и 1 744, 44 руб. соответственно за дополнительные выходные дни, которые были предоставлены по уходу за детьми-инвалидами.

Суд поддержал истца и сделал вывод о том, что данные выплаты не могут считаться объектом обложения страховыми взносами, поскольку они не являются вознаграждением за труд (в соответствии со статьей 129 ТК РФ). Оплата дополнительных дней отдыха для ухода за детьми-инвалидами – это мера поддержки граждан и носит социальный характер в связи с возникшими жизненными обстоятельствами.

Основание: Постановление АС Западно-Сибирского округа от 13.05.2022 по делу № А27-14366/2021.



## 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  
<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.