

tedo.ru

# Payroll & HR breaking news

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



Технологии  
Доверия



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

### Содержание

<b>I. Новое в законодательстве .....</b>	<b>3</b>		
1. Облегченное правило признания физического лица налоговым резидентом .....	3	2.	Новая отчетность в ФСС (в рамках реализации проекта «Прямые выплаты») .....
2. Выплата пособий на любую банковскую карту до 31.12.2020	3	3.	О страховых взносах и НДФЛ в отношении оплаты стоимости исследования на COVID-19.....
3. Дополнительные гарантии работникам в связи с ликвидацией организации .....	3	4.	Пособие по уходу за ребенком на время очередного отпуска родителя .....
4. Новый порядок расчета пособий по социальному страхованию с учетом районного коэффициента .....	4	5.	Учет нерабочих дней в среднем заработке .....
5. Диспансеризация работников в возрасте от 40 лет: освобождение от работы .....	4	6.	Расчет взносов по сниженным из-за коронавируса тарифам .....
6. Увеличение МРОТ в Москве .....	4	7.	Оплата выходного дня при диспансеризации если рабочий день превышает восемь часов .....
7. Работодатели Москвы должны отчитываться о переводе работников на дистанционный режим работы .....	5		
<b>II. Законодательные инициативы .....</b>	<b>6</b>	<b>IV. Судебная практика .....</b>	<b>11</b>
1. Новые формы отчетности по страховым взносам и НДФЛ .....	6	1.	Неправомерное увольнение за прогул .....
2. Отмена бумажных больничных листов .....	7	2.	Отказ в зачете расходов на детские пособия .....
3. Новый старт проекта ФСС «Прямые выплаты» .....	7	3.	Компенсация за неиспользованные отпуска .....
4. Временный расчет пособия по больничному листу станет постоянным .....	7	4.	Что включать в приказ об увольнении за повторный проступок .....
5. Прогрессивная шкала обложения доходов физических лиц ..	7		
6. Новая форма СЗВ-ТД .....	8	<b>Контактная информация .....</b>	<b>13</b>
<b>III. Разъяснения законодательства .....</b>	<b>9</b>		Практика по расчету и налогообложению заработной платы, подготовке налоговой отчетности и кадровому делопроизводству, Технологии Доверия.....
1. Оплата времени простоя облагается НДФЛ и страховыми взносами .....	9		Практика по миграционному праву, Технологии Доверия .....
			Практика по трудовому праву, Технологии Доверия .....

## I. Новое в законодательстве

### 1. Облегченное правило признания физического лица налоговым резидентом

Физические лица, которые в период с 01.01.2020 по 31.12.2020 находились на территории РФ от 90 до 182 дней включительно, могут признаваться налоговыми резидентами РФ. Для этого не позднее 30.04.2021 физическому лицу необходимо подать в ИФНС заявление в свободной форме с указанием ФИО и ИНН. Такое облегченное правило приобретения статуса налогового резидента Российской Федерации закреплено в ст. 207 ч. 2 НК РФ (п. 2.2).

Применение данного положения актуально для работников, которые в течение 2020 года покинули территорию страны и не имеют возможности вернуться, например, в связи с пандемией коронавируса: такие работники смогут сохранить ставку НДФЛ равную 13 % и право на вычеты.

Основание: федеральный закон № 265-ФЗ «О внесении изменений в часть вторую Налогового кодекса Российской Федерации» от 31.07.2020.

### 2. Выплата пособий на любую банковскую карту до 31.12.2020

Возможность перечислять социальные пособия не только на карту платежной системы «Мир», но и на любую другую карту, продлена до 31 декабря 2020 года.

В соответствии с письмом Банка России от 30.09.2020, в отношении кредитных организаций до 31.12.2020 не будут применяться меры за нарушение требований в части обязанности зачисления получаемых клиентами - физическими лицами выплат только с использованием национальных платежных инструментов.

Речь идет о выплатах в соответствии с перечнем, утвержденным постановлением Правительства РФ от 01.12.2018 № 1466. Данный перечень дополнен выплатами, установленными в соответствии с указом президента РФ от 07.05.2012 № 606 «О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации» и указом президента РФ от 20.03.2020 № 199 «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей».

Напомним, ранее планировалось, что с 01.10.2020 пособия должны были перечисляться только на карты «Мир», либо на банковский счет, к которому не привязаны пластиковые карты других расчетных систем, либо почтовым переводом.

Основание: федеральный закон от 27.06.2011 № 161-ФЗ «О национальной платежной системе», постановление Правительства РФ от 25.06.2020 № 920, письмо Банка России от 30.09.2020, информация ФСС РФ «Пособия продолжают зачислять на любую банковскую карту до 31.12.2020».

### 3. Дополнительные гарантии работникам в связи с ликвидацией организации

13.08.2020 года вступили в силу поправки в Трудовой кодекс РФ в части предоставления гарантий по выплате выходного пособия и сохранения среднего месячного заработка работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации. Теперь компания не может ликвидироваться раньше, чем будут выплачены все должные суммы увольняемому работнику. Так, в заявлении, которое направляется в регистрирующий орган в связи с ликвидацией компании, должно быть подтверждение о том, что произведены все необходимые выплаты работникам

Также установлен срок, в течение которого уволенный работник вправе обратиться к работодателю за выплатой сохраняемого среднего заработка за второй, а также третий месяцы трудоустройства. Для получения сохраняемого заработка за второй месяц работнику необходимо подать письменное заявление не позднее 15 рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения. Заявление на выплату за третий месяц необходимо подать после принятия решения органом службы занятости населения о выплате среднего заработка за третий месяц, но не позднее 15 рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения.

Ранее предусматривалось, что для получения выплат за третий (четвертый - шестой) месяц работник должен обратиться в службу занятости в течение двух недель с момента увольнения. Согласно новой редакции, уволенный работник должен это сделать в течение 14 рабочих дней со дня увольнения. Таким образом, срок обращения в органы занятости увеличен.

Стоит отметить, что работодатель вправе выплатить единовременную компенсацию взамен ежемесячных выплат.

Сумму единовременной компенсации, не менее двукратного среднего месячного заработка, можно предусмотреть в трудовом договоре или в коллективном договоре.

Основание: Трудовой Кодекс РФ (ст. 178, ст. 318), федеральный закон от 13.07.2020 № 203-ФЗ и федеральный закон от 13.07.2020 №210-ФЗ.

#### **4. Новый порядок расчета пособий по социальному страхованию с учетом районного коэффициента**

В районах и местностях, в которых применяются районные коэффициенты к заработной плате, застрахованным лицам, не имеющим заработка за расчетный период, либо средний заработок которых за указанный период ниже МРОТ, определяемого с учетом районных коэффициентов, средний заработок для исчисления пособий принимается равным МРОТ, установленному с учетом таких коэффициентов.

Основание: федеральный закон от 08.06.2020, № 175-ФЗ, постановление Правительства РФ от 11.09.2020 № 1401.

#### **5. Диспансеризация работников в возрасте от 40 лет: освобождение от работы**

Работники в возрасте от 40 лет при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением места работы и среднего заработка. Так как освобождение от работы для прохождения диспансеризации имеет целевое назначение, работодатель может внести в локальный нормативный акт или коллективный договор требование предоставить справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение работниками диспансеризации в день освобождения от работы. Эти правила неприменимы для работников предпенсионного возраста и работников, получающих пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, которые, как и ранее, освобождаются от работы на 2 рабочих дня один раз в год.

Основание: федеральный закон от 31.07.2020 № 261-ФЗ.

#### **6. Увеличение МРОТ в Москве**

Прожиточный минимум на 2-й квартал 2020 года составил:

- на душу населения - 17 841 рубль (вместо 17 129 рублей);
- для работающих граждан - 20 361 рубль (вместо 19 544 рублей);
- для детей - 15 450 рублей (вместо 14 812 рублей);
- для пенсионеров - 12 606 рублей (вместо 12 126 рублей).

Таким образом, с 1 октября 2020 года совокупность всех установленных работнику выплат, составляющих его зарплату, не может быть ниже, чем 20 361 рубль в Москве.

Основание: постановление Правительства Москвы от 25.08.2020 № 1351-ПП.

## 7. Работодатели Москвы должны отчитываться о переводе работников на дистанционный режим работы

В связи с ростом заболеваемости новой коронавирусной инфекцией, мэр Москвы Сергей Собянин обязал всех работодателей, осуществляющих деятельность на территории города Москвы, отчитываться о переведенных на дистанционную работу работников. Первый отчет необходимо было подать до 19 октября. В дальнейшем отчет необходимо подать вновь, в случае изменений в ранее представленном отчете: актуализированные сведения предоставляются в день принятия соответствующего решения об изменениях.

Форма отчета дополнена таблицей, где необходимо указать следующую информацию о сотрудниках, переведенных на дистанционный режим работы:

- номер мобильного телефона;
- государственный регистрационный номер транспортного средства (при наличии);
- номер электронной карты «Тройка» (при наличии);
- номер электронной карты «Стрелка» (при наличии);
- номер социальной карты (при наличии);
- номер месячного проездного билета без лимита поездок и с лимитом 70 поездок, временного единого социального билета, временного льготного билета (при наличии).

Подавать отчет необходимо через личный кабинет юридического лица на официальном сайте мэра Москвы - mos.ru. Для подачи отчета также необходима электронная подпись.

Указом мэра предусмотрена ответственность работодателей за непредоставление или неполное предоставление указанных выше сведений: наложение штрафа или приостановление деятельности компании в соответствии со статьей 20.6.1 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

Напомним, что ранее мэр Москвы обязал всех работодателей перевести не менее 30 % работников на дистанционный режим работы, в первую очередь работников из группы риска (пожилые люди и люди с хроническими заболеваниями).

Срок действия требования о переводе не менее 30% работников на дистанционный режим работы был продлен до 29 ноября.

Основание: указ мэра Москвы № 97-УМ от 6 октября 2020 года, указ мэра Москвы № 92-УМ от 25.09.2020 года, указ мэра Москвы № 101-УМ от 15 октября 2020 года, указ мэра Москвы №103-УМ от 28 октября 2020 года.



## II. Законодательные инициативы

### 1. Новые формы отчетности по страховым взносам и НДФЛ

Расчет по страховым взносам

Согласно проекту приказа ФНС, предлагается обновленная форма Расчета по страховым взносам, которая начнет действовать с 2021 года (обновленную форму нужно будет использовать при сдаче отчетности за 2020 год).

Новая форма предполагает следующие изменения:

- приложение 5.1, которое должны будут заполнять плательщики из IT-сферы, чтобы подтвердить применение пониженного тарифа;
- новые коды тарифа плательщика (20 и 21);
- новые коды категории застрахованного лица (МС, ВЖМС, ВПМС, КВ, ВЖКВ, ВПКВ);
- для указания сведений о среднесписочной численности появится поле на титульном листе.

Основание: проект приказа ФНС России «О внесении изменений в приложения к приказу Федеральной налоговой службы от 18.09.2019 № ММВ-7-11/470@ «Об утверждении формы расчета по страховым взносам, порядка ее заполнения, а также формата представления расчета по страховым взносам в электронной форме и о признании утратившим силу приказа Федеральной налоговой службы от 10.10.2016 № ММВ-7-11/551 @» (по состоянию на 14.08.2020) (подготовлен ФНС России, ID проекта 02/08/08-20/00107276).

### Расчет 6-НДФЛ

Основные изменения состоят в том, что форму 6-НДФЛ объединят с отчетностью по форме 2-НДФЛ, при этом приложение к отчету в отношении физических лиц будет подаваться только по результатам года.

Другие изменения заключаются в том, что: 1) в отчете не нужно будет указывать даты фактического получения дохода и удержания налога, 2) появятся новые поля для указания даты и суммы НДФЛ, возвращенного физлицу, 3) появятся новые строки, в которых необходимо указывать данные об излишне удержанном налоге, 4) появятся строки с суммами дохода, с которого не удержан налог налоговым агентом.

Кроме того, будет утверждена новая форма справки о доходах, которая выдается работникам.

Планируется, что документ вступит в силу 01.01.2021 и будет применяться начиная с отчетности за 1-й квартал 2021 года.

Основание: проект приказа ФНС России «Об утверждении формы расчета сумм налога на доходы физических лиц, исчисленных и удержанных налоговым агентом (форма 6-НДФЛ), порядка ее заполнения и представления, а также формата представления расчета сумм налога на доходы физических лиц, исчисленных и удержанных налоговым агентом, в электронной форме» (по состоянию на 14.08.2020) (подготовлен ФНС России, ID проекта 02/08/08-20/00107261).

## 2. Отмена бумажных больничных листов

Минтруд РФ выступил с предложением отменить бумажные больничные листы. Согласно проекту федерального закона, листки нетрудоспособности будут оформлять только в электронном виде.

Изменения касаются больничных, выдаваемых по временной нетрудоспособности и по беременности и родам.

Напомним, сейчас больничные листы можно оформить как в электронном, так и в бумажном варианте.

Основание: проект федерального закона «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации об обязательном социальном страховании» (подготовлен Минтрудом России, ID проекта 01/05/07-20/00106462).

## 3. Новый старт проекта ФСС «Прямые выплаты»

Ранее планировалось, что с 01.01.2021 в рамках пилотного проекта вся страна перейдет на новый прямой механизм выплат пособий из ФСС. Но в августе 2020 года был подготовлен законопроект, согласно которому правило прямых выплат будет закреплено для всех регионов с 01.01.2022, а 2021 год будет переходным периодом.

Основание: проект федерального закона «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации об обязательном социальном страховании» (подготовлен Минтрудом России, ID проекта 01/05/07-20/00106462).

## 4. Временный расчет пособия по больничному листу станет постоянным

Напомним, что до конца 2020 года действует временный порядок расчета пособия по больничному: пособие в расчете за месяц, исходя из зарплаты работника, сравнивают с МРОТ. Если пособие оказывается меньше, больничный оплачивают исходя из МРОТ.

Минтруд РФ выдвинул предложение сохранить действующий временный порядок расчета пособий.

В случае принятия законопроекта новый порядок расчета начнет применяться с 01.01.2021.

Основание: проект федерального закона «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации об обязательном социальном страховании» (подготовлен Минтрудом России, ID проекта 01/05/07-20/00106462).

## 5. Прогрессивная шкала обложения доходов физических лиц

С 01.01.2021 годовой доход физических лиц в пределах 5 млн руб. должен по-прежнему облагаться по ставке 13 %, а доход с превышения этой суммы - по ставке 15 %.

Предполагается, что под прогрессивное налогообложение у резидентов подпадут все виды доходов, кроме доходов от продажи и дарения недвижимого имущества.

Для высококвалифицированных иностранных специалистов предусмотрено прогрессивное налогообложение по ставкам 13 % и 15 % и порог между ними в размере 5 млн руб. доходов от осуществления трудовой деятельности.

Для беженцев и лиц, получивших временное убежище в РФ, сохраняется плоская шкала налогообложения со ставкой 13 %.

Важно отметить, что проценты, полученные нерезидентами по вкладам в российских банках, будут облагаться по плоской ставке 13 %.

В отношении иных доходов нерезидентов будет по-прежнему применяться ставка 30 %.

Основание: проект федерального закона № 1022669-7 «О внесении изменений в часть вторую НК РФ в части налогообложения доходов физических лиц, превышающих 5 миллионов рублей за налоговый период».

## 6. Новая форма СЗВ-ТД

Планируется скорректировать форму отчета СЗВ-ТД: ввести раздел «Сведения о работодателе, правопреемником которого является страхователь». Его нужно заполнять правопреемнику, чтобы представить или исправить данные, которые предшествующий страхователь подавал до снятия с учета. Отчет также могут дополнить графой «Работа в районах Крайнего Севера / Работа в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера», а также изменить правила заполнения графы «Код выполняемой функции (при наличии)».

Проект проходит общественное обсуждение. Планируется, что изменения начнут действовать с 2021 года.

Основание: проект постановления правительства Пенсионного фонда РФ (<https://regulation.gov.ru/p/108773>).





### III. Разъяснения законодательства

#### 1. Оплата времени простоя облагается НДФЛ и страховыми взносами

Время простоя оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя.

Оплата простоя является доходом сотрудников, с которых компания должна удержать НДФЛ и начислить страховые взносы.

Основание: письмо Министерства финансов РФ от 25.08.2020 № 03-04-05/74451.

#### 2. Новая отчетность в ФСС (в рамках реализации проекта «Прямые выплаты»)

В рамках реализации проекта «Прямые выплаты» страхователи, у которых среднесписочная численность персонала превышает 25 человек, представляют сведения, необходимые для назначения и выплаты соответствующего вида пособия только в электронной форме по форматам, установленным Фондом социального страхования.

Приказом ФСС РФ от 24.11.2017 № 579 утверждены три формы реестров и описан порядок их заполнения:

1. Реестр сведений, необходимых для назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, единовременного пособия женщинам, вставшим на учет в медицинских организациях в ранние сроки беременности;
2. Реестр сведений, необходимых для назначения и выплаты единовременного пособия при рождении ребенка;
3. Реестр сведений, необходимых для назначения и выплаты ежемесячного пособия по уходу за ребенком.

ФСС предлагает протестировать отправку электронных реестров сведений на учебный шлюз Фонда в целях проверки:

- правильности заполнения реестра сведений;
- актуальности ЭЦП;
- технической готовности программного обеспечения.

Основание: информация на сайте ФСС РФ (<http://www.rofss.spb.ru/pryamyey-vyplaty/2-uncategorised/1445-%20protestirujite-otpravku-elektronnykh-reestrov-svedenij.html>).

#### 3. О страховых взносах и НДФЛ в отношении оплаты стоимости исследования на COVID-19

Оплата стоимости исследования работников на предмет наличия у них новой коронавирусной инфекции по договору с медицинским учреждением, допущенным к проведению такого исследования в соответствии с законодательством Российской Федерации, не признается объектом обложения страховыми взносами.

Однако в случае если организация компенсирует работникам их расходы на проведение указанного исследования в медицинских учреждениях, то учитывая, что такие выплаты не поименованы в перечне сумм, не подлежащих обложению страховыми взносами, в ст. 422 Налогового кодекса РФ, данные суммы компенсации облагаются страховыми взносами в общеустановленном порядке.

В отношении НДФЛ расходы на исследования в организациях, допущенных к проведению таких исследований в соответствии с законодательством Российской Федерации при условии, если необходимость прохождения работниками обязательного тестирования на COVID-19 за счет средств работодателя обусловлена требованиями законодательства, не может быть признана экономической выгодой (доходом) налогоплательщиков. Соответственно, доходов, подлежащих обложению налогом на доходы физических лиц, в таком случае не возникает.

Основание: письмо Министерства финансов РФ от 28.07.2020 № 03-04-06/65718.

#### 4. Пособие по уходу за ребенком на время очередного отпуска родителя

Согласно нормам Трудового кодекса Российской Федерации, отпуск по уходу за ребенком может быть использован полностью или по частям (не одновременно) родственником или опекуном ребенка, фактически осуществляющим уход за ним.

Трудовой Кодекс Российской Федерации также предусматривает, что застрахованное лицо, находящееся в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет, вправе использовать ежегодный основной оплачиваемый отпуск до окончания отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 ТК РФ).

Для этого необходимо прервать отпуск по уходу за ребенком, а страхователь на основании заявления застрахованного лица должен предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск.

Прерванный отпуск по уходу за ребенком до 1,5 лет впоследствии может быть возобновлен в соответствии со ст. 256 ТК РФ, а ежемесячное пособие по уходу за ребенком назначено заново.

Основание: письмо ФСС РФ от 20.08.2020 № 14-15/7710-3586л.

#### 5. Учет нерабочих дней в среднем заработке

Если в объявленные нерабочими дни в период с 30.03.2020 по 30.04.2020, с 06.05.2020 по 08.05.2020, 24.06.2020 и 01.07.2020 сотрудник не работал, то эти дни, а также начисленные за них суммы, при расчете среднего заработка не учитываются. Если работал — учитываются в обычном порядке.

Такое же мнение ранее высказывал Минтруд РФ (письмо от 18.05.2020 № 14-1/В-585).

Основание: письмо Роструда от 20.07.2020 № ТЗ/3780-6-1.

#### 6. Расчет взносов по сниженным из-за коронавируса тарифам

Федеральная налоговая служба РФ выпустила письмо, в котором подробно разъяснен порядок начисления пониженных страховых

взносов, установленных федеральным законом от 01.04.2020 № 102-ФЗ «О внесении изменений в части первую и вторую Налогового кодекса Российской Федерации и отдельные законодательные акты Российской Федерации» для малого и среднего бизнеса. Поскольку пониженные тарифы применяются исключительно к части выплат за месяц, превышающей МРОТ (12 130 рублей), это существенно усложняет расчеты, в связи с чем разъяснения налоговой привели на конкретных примерах.

Основание: письмо ФНС РФ от 13.07.2020 № БС-4-11/11315@.

#### 7. Оплата выходного дня при диспансеризации если рабочий день превышает восемь часов

Дополнительные выходные дни на прохождение диспансеризации в обязательном порядке выделяются:

- работникам предпенсионного возраста - два дня один раз в год;
- работникам в возрасте старше 40 лет - один день один раз в год;
- остальным работникам - один день один раз в три года.

При предоставлении выходного дня для прохождения диспансеризации работодателю необходимо исходить из нормальной продолжительности рабочего дня в размере восьми часов. Таким образом, при диспансеризации средний заработок сохраняется за восьмичасовой рабочий день, а оставшиеся часы рабочего времени сотруднику необходимо в дальнейшем отработать с учетом годовой нормы рабочего времени.

В случае суммированного учета рабочего времени учитываются только фактически отработанные периоды времени.

Следовательно, норму рабочего времени в расчетном периоде за каждый день диспансеризации следует уменьшить на восемь часов.

Основание: письмо Минтруда от 02.09.2020 № 14-2/ООГ-14195.

## IV. Судебная практика

### 1. Неправомерное увольнение за прогул

Работник устно подтвердил у руководителей возможность посетить футбольный матч в период рабочего времени, письменного подтверждения-одобрения получено не было, и работник был уволен за прогул.

Суд первой и апелляционной инстанции указал, что работодателем соблюдены требования трудового законодательства и работник был уволен за прогул правомерно, а также признал несостоятельным довод работника о том, что его увольнение связано с его профессиональной деятельностью в профсоюзной организации.

Верховный суд РФ указал, что обязательным для правильного разрешения названного спора является установление обстоятельств и причин (уважительные или неуважительные) отсутствия работника на рабочем месте. При этом исходя из таких общих принципов юридической, а значит, и дисциплинарной ответственности, как справедливость, соразмерность, законность, вина и гуманизм, суду надлежит проверить обоснованность признания работодателем причины отсутствия работника на рабочем месте неуважительной, а также то, учитывались ли работодателем при наложении дисциплинарного взыскания тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершён, предшествующее поведение работника, его отношение к труду. Если увольнение работника произведено работодателем без соблюдения этих принципов юридической ответственности, то такое увольнение не может быть признано правомерным. Суду необходимо было определить и установить следующие юридически значимые обстоятельства: обращался ли работник во время рабочей смены к своим непосредственным руководителям с просьбой отпустить его с работы в связи с поездкой на футбольный матч, получил ли работник устное разрешение на предоставление ему отпуска без сохранения заработной платы, был ли ему выдан бланк соответствующего заявления, заполнял ли он его и оставлял ли на рабочем столе начальника.

Верховный суд РФ указал, что судебные инстанции при проверке доводов работника о нарушении работодателем его трудовых прав в отношении его дискриминации из-за активной профсоюзной деятельности не были учтены, сославшись лишь на то, что эти доводы не нашли своего подтверждения в ходе рассмотрения дела.

Верховный суд РФ направил дело на новое рассмотрение и отменил решения судов нижестоящих инстанций.

Основание: определение ВС РФ от 24.08.2020 № 18-КГ20-37 (<http://vsrf.ru/storjDdf.php7icM909274>).

### 2. Отказ в зачете расходов на детские пособия

Фонд социального страхования РФ отказывает в зачете расходов в случае камеральной проверки, так как, по его мнению, сокращение рабочего времени на 1 час в день при нахождении в декретном отпуске слишком мало, чтобы работники могли ухаживать за детьми.

Работодатель в обоснование своей правоты пояснил в суде, что сотрудники, числящиеся в декрете, работали дистанционно. Фонд не представил доказательств того, что в этом режиме работы сотрудники не могли ухаживать за своими детьми. Тем не менее, суд поддержал ФСС исходя из того, что в дополнительных соглашениях отсутствовало указание на выполнение данными сотрудниками рабочих обязанностей именно на дому (при этом их трудовые функции предполагали обязательное присутствие в офисе и невозможность удаленной работы).

Суды нескольких инстанций заключили, что сокращение рабочего времени только на час не является мерой, необходимой для ухода за ребенком. В таких условиях выплачиваемое пособие становится мерой дополнительного материального стимулирования работника.

Основание: определение Верховного суда РФ от 23.07.2020 № 301-ЭС20-9387.

### 3. Компенсация за неиспользованные отпуска

Конституционный суд РФ подтвердил, что на основании положений ст. 127 ТК РФ работодатель обязан выплатить работнику при увольнении компенсацию за все неиспользованные отпуска вне зависимости от рабочего года, за который они должны быть предоставлены. Указанная норма не предполагает, что право работника на взыскание данной суммы зависит от времени, прошедшего с окончания рабочего года, за который не был предоставлен отпуск. Работнику следует лишь соблюсти сроки обращения в суд, закрепленные в ТК РФ, в данном случае - 1 год с момента прекращения трудового договора.

Основание: определение Конституционного суда РФ от 30.06.2020 года по делу № 1428 О.

рws

### 4. Что включать в приказ об увольнении за повторный проступок

Спор возник из-за увольнения работника за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей. Первая и апелляция пришли к выводу, что организация расторгла трудовой договор законно.

Верховный суд РФ с ними не согласился. Он указал, что приказ об увольнении не позволяет понять, в чем заключается дисциплинарный проступок. Суд не может самостоятельно это определять. Работодатель должен отразить в приказе:

- проступок, за который был наказан сотрудник;
- обстоятельства его совершения;
- срок, за который были допущены нарушения трудовой дисциплины;
- документы, послужившие основанием для привлечения к ответственности.

Дело направлено на новое рассмотрение.

Напомним, ВС РФ ранее уже отмечал, что в приказе об увольнении согласно п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ должно быть указание на проступок, который совершил сотрудник.

Основание: определение ВС РФ от 03.08.2020 № 86-КГ20-1-К2, [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_179583/da169cf41%20eca9e33d65a9760c53a426e3c6921ff/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_179583/da169cf41%20eca9e33d65a9760c53a426e3c6921ff/)



## Контактная информация

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



**Екатерина Рябова**

Партнер

+7 495 967 6438  
[ekaterina.ryabova@tedo.ru](mailto:ekaterina.ryabova@tedo.ru)



**Елена Морякова**

Директор

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



**Александра Морозова**

Менеджер

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



**Юлия Тимирязева**

Старший менеджер

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



**Ксения Серова**

Менеджер

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



**Елена Марченко**

Менеджер

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

---

**Практика по миграционному праву, Технологии Доверия**

---



**Геннадий Одарич**

Управляющий директор, руководитель  
практики

+7 495 967 6031  
[gennady.odarich@tedo.ru](mailto:gennady.odarich@tedo.ru)



**Эльвина Иркабаева**

Консультант

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



**Мария Степанова**

Консультант

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



**Анастасия Полежаева**

Консультант

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



**Дарья Домолазова**

Консультант

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

---

**Практика по трудовому праву, Технологии Доверия**

---

**Алексей Дингин**

Старший юрист, руководитель практики

+7 495 223 5008  
[alexei.dingin@tedo.ru](mailto:alexei.dingin@tedo.ru)**Татьяна Репина**

Консультант

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

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

«Технологии Доверия» ([www.tedo.ru](http://www.tedo.ru)) предоставляет аудиторские и консультационные услуги компаниям разных отраслей.

В офисах «Технологий Доверия» в Москве, Санкт-Петербурге, Екатеринбурге, Казани, Новосибирске, Ростове-на-Дону, Краснодаре, Воронеже, Владикавказе, Перми и Нижнем Новгороде работают 3 700 специалистов. Мы используем свои знания, богатый опыт и творческий подход для разработки практических советов и решений, открывающих новые перспективы для бизнеса.