

ПроПерсонал

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



Технологии
Доверия

Вступительное слово



Екатерина Рябова
Партнер



Елена Морякова
Директор



Геннадий Одарич
Директор

Уважаемые коллеги!

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

На страницах очередного выпуска мы постарались как можно полнее осветить последние изменения в законодательстве, законодательные инициативы, официальные разъяснения компетентных органов и судебную практику за март 2024 года.

Оставайтесь с нами и следите за новостями на нашем [сайте](#).

Приятного чтения!

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

Содержание

I. Новое в законодательстве 4	4. Новая редакция закона об условиях въезда и выезда из РФ иностранных граждан..... 9
1. Высокая зарплата – высококвалифицированным специалистам 4	5. Фонд пенсионного и социального страхования намерен обновить формы документов и сведений, необходимых для назначения и выплаты страхового обеспечения 10
2. Уведомление о постоянном проживании в РФ – небольшое дополнение 4	6. Новые налоговые вычеты ждут налогоплательщиков в ближайшем будущем 10
3. Сервисные центры при консульских учреждениях РФ набирают популярность..... 4	7. В планах страны дифференциация налогообложения 10
4. Изменения в некоторых актах Правительства РФ 5	8. Трудоустройство инвалидов: новый порядок выполнения квоты работодателями инициировал Минтруд России 10
5. Центральный банк России сохранил ключевую ставку 5	9. Минздрав России предлагает новые правила обязательных медосмотров работников 11
6. Президент РФ подписал закон о введении налогового вычета по НДФЛ на долгосрочные сбережения 5	10. Работодателей хотят обязать обеспечить проезд работников до работы и обратно при отсутствии общественного транспорта 11
7. Создание новых и расширение действующих особых экономических зон..... 5	11. Депутаты рассмотрят возможность доплаты за наставничество..... 11
8. UPD! Федеральный закон, запрещающий увольнение вдов (вдовцов) ветеранов боевых действий, официально опубликован..... 6	12. Трудовые договоры работников, проходящих военную службу, предлагается приостанавливать независимо от срока контракта 12
9. Расширен перечень педагогических работников с правом на удлиненный отпуск 6	13. Противопоказания для отдельных видов работ хотят скорректировать в части положений о потере слуха 12
10. У работников появилась возможность обратиться в суд через Госуслуг 6	14. Минтруд России выставил на публичное обсуждение новые правила финансирования предупредительных мер по сокращению травматизма и профзаболеваний..... 12
11. Командировки в Санкт-Петербург станут дороже 6	15. Работникам с тремя и более детьми могут сократить рабочую неделю до 35 часов 12
12. Стала возможна интеграция сервиса на портале «Работа России» с системами ЭКДО работодателей 7	III. Разъяснения законодательства 13
13. Авиабилеты для отчета по командировкам можно будет предъявить в электронном виде..... 7	1. Минтруд России прокомментировал законность привлечения работника к дисциплинарной ответственности за разглашение персональных данных коллег 13
II. Законодательные инициативы 8	2. Росстат уточнил срок предоставления формы № 3-Ф «Сведения о просроченной задолженности по заработной плате» 13
1. Обновленный порядок проведения дактилоскопии – что изменится? 8	
2. Ноу-хау в миграционном законодательстве – целевой организованный набор 8	
3. Один патент – несколько субъектов для работы: законопроект..... 8	

3.	Налоговая служба обозначила КБК в отношении НДФЛ с дивидендов, выплаченных физическим лицам, не являющимся налоговыми резидентами РФ.....	13
4.	В каком случае поездка работника с разъездным характером работы является командировкой?	14
5.	Услуги бизнес-зала: НДФЛ и страховым взносам быть	14
6.	Минтруд России рекомендует скорректировать основание увольнения, в случае если перевод работника к другому работодателю в порядке увольнения не произошел	14
7.	По мнению Роструда, все календарные дни периода военных сборов подлежат оплате	14
8.	Роструд обозначил позицию в отношении срока рассмотрения работодателем заявления работника о переводе на неполное рабочее время	14
9.	Способ исправления ошибок в Ф. И. О. и СНИЛС работника в форме ЕФС-1: уточнения СФР	14
10.	Одновременная выплата пособия по временной нетрудоспособности и ежемесячного пособия по уходу за ребенком, пока один из членов семьи в отпуске по уходу за этим ребенком, не предусмотрена	15
11.	Обед в начале или в конце рабочего дня – как быть?	15
12.	Роструд: поездка работника – это командировка, даже если в приказе её так не назвали	15
13.	Обязательно ли включать условие о месте работы в трудовой договор?.....	15
14.	Роструд: Предоставление ежегодного отпуска совместителю	16
15.	Минтруд России: Работник работает по срочному трудовому договору, который заключили до выхода основной работницы из отпуска по уходу за ребенком. В этот период работник попал в категорию граждан предпенсионного возраста. Появилось ли в связи с этим право продолжать работать после выхода основной работницы?.....	16
16.	Может ли работодатель прописать в договоре, что работник в период отсутствия других работников отдела исполняет их обязанности?	16
17.	ГИТ: Досрочный выход работника из отпуска за свой счет возможен	16

18.	Что делать с договорами мобилизованных работников при реорганизации компании?	17
IV.	Судебная практика	18
1.	Средний заработок за время вынужденного прогула облагается НДФЛ, и это не противоречит Конституции	18
2.	Суды подчеркнули, что если в филиале происходит сокращение штата, то вакансии работнику необходимо предлагать во всех структурных подразделениях филиала	18
3.	Суды признали незаконным применение дисциплинарного взыскания к работнику, который обратился за медпомощью в обеденный перерыв и не вернулся до окончания рабочего дня	18
4.	Арбитражный Суд отказал СФР в возмещении переплаты пособия по листку нетрудоспособности гражданина, который в период больничного работал у второго работодателя.....	18
5.	Суды пришли к мнению, что данные из системы пропусков не подтверждают факт сверхурочной работы.....	19
6.	Можно ли оплачивать дополнительную работу премией?... ..	19
7.	Работа на высоте: надо провести СОУТ	19
8.	Возникшее обострение заболевания на рабочем месте при исполнении трудовых обязанностей может свидетельствовать о факте несчастного случая на производстве	20
9.	Положения коллективного договора не могут быть признаны недействительными по иску работника в связи с тем, что он не является стороной этого договора	21
10.	Суд указал на обязанность работодателя компенсировать работнику расходы на проезд к месту образовательной организации и обратно	21
11.	Работница не подтвердила плохое самочувствие больничным листом – ее уволили за прогул. Все три инстанции не согласны.....	22
12.	У работодателя есть обязанность выплатить компенсацию работнику при увольнении, даже если она указана только в трудовом договоре	22

I. Новое в законодательстве

1. Высокая зарплата – высококвалифицированным специалистам

Напоминаем, что с 01.03.2024 действует обязательный минимум заработной платы ВКС – 750 тыс. руб. / квартал.

МВД России по-прежнему осуществляет «двойной» контроль за соблюдением работодателем данного условия привлечения иностранного ВКС к трудовой деятельности:

- работодатели обязаны на ежеквартальной основе уведомлять миграционные органы о размере доходов ВКС;
- миграционные органы уполномочены самостоятельно запрашивать информацию о доходах ВКС напрямую у налоговых органов. Причем теперь МВД России будет направлять данные запросы на ежегодной основе.

В контексте усиления миграционного контроля и во избежание ответственности за несоблюдение условия о минимальном размере заработной платы ВКС, крайне важно привести условия труда ВКС в соответствие с требованиями миграционного законодательства.

Основание: [Приказ МВД России от 05.02.2024 № 40](#).

2. Уведомление о постоянном проживании в РФ – небольшое дополнение

Иностранцы граждане, имеющие РВП/ВНЖ в РФ, обязаны ежегодно подтверждать свое проживание в РФ путем отправки уведомления в территориальные миграционные органы.

С конца июня 2024 г. данные уведомления могут быть направлены в том числе через:

- паспортно-визовый сервис (ПВС) на территории отдельного субъекта РФ,
- миграционный центр Москвы (в ряде случаев).

Напоминаем, что иностранные граждане, имеющие ВНЖ, каждые 5 лет должны лично посещать территориальный орган МВД России по месту жительства/пребывания – в целях уведомления о своем проживании в РФ.

Основание: [Постановление Правительства РФ от 23.03.2024 № 370](#).

3. Сервисные центры при консульских учреждениях РФ набирают популярность

МИД России официально расширил перечень иностранных государств, на территории которых российские граждане могут обратиться за консульскими услугами через специальные сервисные центры – ИКЦ «Консул Прайм». Подробнее о функциях сервисных центров мы писали в [Обзоре за март 2023 г.](#)

Теперь услугами центра могут воспользоваться также сограждане, находящиеся:

- в Аргентине,
- в Армении,
- в Казахстане,
- в Киргизии,
- в ОАЭ,
- в Сербии,
- в Таджикистане
- в Узбекистане.

Данные изменения были необходимы для снижения нагрузки на консульские учреждения РФ и повышения доступности консульских услуг в странах, в которых количество проживающих россиян значительно выросло за последние годы.

Основание: [Приказ МИД России от 09.02.2024 № 2393](#).

4. Изменения в некоторых актах Правительства РФ

Ввиду утверждения приказом Минтруда России от 13.02.2024 № 57н порядка исчисления среднего заработка для назначения пособия по безработице, в акты Правительства РФ внесены изменения в отношении вопросов трудоустройства населения и расчета пособий по безработице.

Постановление Правительства РФ от 27.03.2024 № 378, которым вносятся изменения, вступает в силу 01.04.2024.

Основание: [Приказ Минтруда России от 13.02.2024, Постановление Правительства РФ от 27.03.2024 № 378 «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации».](#)

5. Центральный банк России сохранил ключевую ставку

Совет директоров Банка России 26.04.2024 оставил неизменной ключевую ставку, сохранив ее на уровне 16% годовых.

Основание: [Заявление Председателя Банка России Эльвиры Набиуллиной по итогам заседания Совета директоров Банка России 26.04.2024.](#)

6. Президент РФ подписал закон о введении налогового вычета по НДФЛ на долгосрочные сбережения

Законом введены налоговые вычеты по НДФЛ на долгосрочные сбережения граждан, такие как пенсионные взносы по договорам о негосударственной пенсии, уплаченные сберегательные взносы по договорам долгосрочных сбережений, формируемых с негосударственным пенсионным фондом, средства, внесенные на индивидуальные инвестиционные счета нового типа (ИИС-3) с 01.01.2024, а также доходы по операциям на индивидуальном инвестиционном счете. От уплаты НДФЛ освобождаются взносы на общую сумму до 400 тыс. руб. в год по всем трем продуктам.

Закон имеет обратную силу и будет действовать в отношении договоров, заключенных с 01.01.2024.

Основными условиями предоставления налоговых вычетов являются: факт получения негосударственной пенсии, основания назначения выплат по договору долгосрочных сбережений наступают не ранее 10 лет с даты его заключения и срок действия договора на ведение ИИС не менее 10 лет (в переходный период не менее 5 лет с ежегодным повышением срока на 1 год вплоть до 10 лет).

Следует отметить, что действующие инвестиционные вычеты по НДФЛ будут сохранены в отношении договоров на ведение ИИС, заключенных до 31.12.2023.

При этом трехлетняя налоговая инвестиционная льгота при продаже инвесторами иностранных ценных бумаг на российских биржах отменена. Сохраняется одно исключение – это ценные бумаги стран ЕАЭС.

Предусмотрено положение о том, что перечисление денежных средств, учитываемых на ИИС налогоплательщика, открытом после 01.01.2024, медицинским организациям или ИП, осуществляющим медицинскую деятельность, в счет оплаты дорогостоящего лечения, не признается выплатой дохода.

Закон направлен на формирование благоприятных налоговых условий для долгосрочных сбережений граждан и притока инвестиций на финансовый рынок.

Основание: [Федеральный закон от 23.03.2024 № 58-ФЗ «О внесении изменений в статьи 102 и 126-2 части первой и часть вторую Налогового кодекса Российской Федерации».](#)

7. Создание новых и расширение действующих особых экономических зон

Постановлением Правительства РФ утверждено создание трех новых экономических зон в Мордовии, Ростовской и Тверской областях, а также расширение границ действующих особых экономических зон в Калужской и Липецкой областях.

Резиденты ОЭЗ смогут пользоваться в том числе налоговыми льготами (в частности, использовать пониженные тарифы страховых взносов).

Основание: [Постановления Правительства Российской Федерации от 07.03.2024 № 274, № 277, № 278, № 279, № 280.](#)

8. UPD! Федеральный закон, запрещающий увольнение вдов (вдовцов) ветеранов боевых действий, официально опубликован

Вступил в силу Федеральный закон от 06.04.2024 № 70-ФЗ «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации» о недопущении расторжения трудовых договоров по инициативе работодателей с супругами погибших (умерших) ветеранов боевых действий.

Срок запрета составляет один год с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий, при соблюдении условия о невступлении в повторный брак за указанный период.

Исключения в том числе касаются увольнения при неоднократном неисполнении работником трудовых обязанностей, представления работником подложных документов при трудоустройстве.

Основание: [Федеральный закон от 06.04.2024 № 70-ФЗ «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации».](#)

9. Расширен перечень педагогических работников с правом на удлиненный отпуск

Правительством РФ был утвержден новый перечень педагогических работников, которым предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск.

По сравнению с ранее действовавшим перечнем, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 07.04.2017 № 419, в новый перечень были включены тренеры-преподаватели и старшие тренеры-преподаватели, работающие с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья. Указанной категории педагогических работников был установлен удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Новый перечень вступит в силу 01.09.2024.

Основание: [Постановление Правительства РФ от 03.04.2024 № 415.](#)

10. У работников появилась возможность обратиться в суд через Госуслуг

В Минцифры России сообщили, что на портале «Госуслуги» заработал сервис «Электронная подача документов в суд», при помощи которого можно подать онлайн иск, жалобу, ходатайство и иные обращения. Воспользоваться услугой может любой человек старше 18 лет, имеющий подтвержденную учетную запись на портале «Госуслуги».

Таким образом, у работников появилась возможность обратиться за защитой своих трудовых прав в любой суд общей юрисдикции или Верховный Суд РФ, воспользовавшись сервисом «Электронная подача документов в суд». Сервис поможет работнику выбрать суд, рассчитать и оплатить госпошлину.

Если суд примет обращение, оно будет зарегистрировано в течение нескольких часов. Срок рассмотрения – от нескольких дней до нескольких месяцев. Отслеживать статус обращения можно по его номеру на сайте соответствующего суда.

Основание: [Информация от Минцифры России от 04.03.2024.](#)

11. Командировки в Санкт-Петербург станут дороже

С 01.04.2024 в Санкт-Петербурге начали взимать плату за пользование курортной инфраструктурой (курортный сбор) с лиц, фактически проживающих в объектах размещения на территории Санкт-Петербурга. При этом цель приезда в Санкт-Петербург по общему правилу не имеет значения. Исключение составляют только случаи временного проживания в Санкт-Петербурге с целью получения медицинской помощи или медицинской реабилитации.

Курортный сбор уплачивается лицом в день заезда в объект размещения в размере 100 руб. за каждый день фактического проживания в Санкт-Петербурге, за исключением дня заезда.

Исчисление и взимание курортного сбора осуществляется операторами курортного сбора, т.е. юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями, предоставляющими гостиничные услуги и/или услуги по временному размещению и/или осуществляющими деятельность по обеспечению временного проживания, в том числе в жилых помещениях.

От уплаты курортного сбора освобождены:

- лица, удостоенные звания Героя Социалистического Труда или Героя Труда Российской Федерации либо награжденные орденом Трудовой Славы трех степеней;
- лица, постоянно работающие на территории Санкт-Петербурга по трудовому договору или служебному контракту;
- спортсмены, тренеры, спортивные судьи, а также иные специалисты в области физической культуры и спорта, прибывшие для участия в официальных спортивных мероприятиях на территорию Санкт-Петербурга;
- некоторые иные категории лиц.

Так как правила не устанавливают освобождения от уплаты курортного сбора для работников, направляемых в Санкт-Петербург в служебные командировки, расходы на уплату курортного сбора такими лицами возмещаются работодателем в соответствии с требованиями ТК РФ.

Основание: [Закон Санкт-Петербурга от 29.06.2023 № 419-81](#).

12. Стала возможна интеграция сервиса на портале «Работа России» с системами ЭКДО работодателей

В Роструде сообщили о появлении механизма интеграции информационных кадровых систем работодателей с сервисом электронного кадрового документооборота на «Работе России». Для этого работодателю необходимо лишь подключиться к API ЭКДО на портале «Работа России».

Такая интеграция нацелена на снижение финансовых издержек работодателя. Такие издержки могут быть связаны, в частности, с покупкой или созданием сертификата электронной подписи для своих сотрудников.

Основание: [Информация от Роструда от 05.03.2024](#).

13. Авиабилеты для отчета по командировкам можно будет предъявить в электронном виде

С марта 2024 г. отчитаться о расходах на приобретение авиабилета и подтвердить факт перелета можно при помощи электронного посадочного талона.

В том случае, если авиабилет был приобретен в электронном виде, то документом, подтверждающим расходы на его покупку, является сформированная автоматически маршрутная квитанция, в которой указана стоимость перелета.

Для подтверждения факта перелета достаточно в дополнение к электронному билету предоставить в бухгалтерию электронный посадочный талон, оформленный авиакомпанией при прохождении процедуры онлайн-регистрации на рейс.

Основание: [Информация от Минтранса России от 13.03.2024](#); [Письмо Департамента налоговой политики Минфина России от 09.01.2024 № 03-03-05/217](#).



II. Законодательные инициативы

1. Обновленный порядок проведения дактилоскопии – что изменится?

МВД России разработан обновленный порядок проведения дактилоскопии и фотографирования иностранных граждан (далее – «Порядок»).

Что же изменится?

Расширится география проведения данных обязательных процедур: помимо территориальных органов МВД России, пройти дактилоскопию и фотографирование станет также возможно в территориальных подразделениях Центра по вопросам миграции МВД России (далее – «ЦВМ») и представительствах МВД России за рубежом.

Дактилоскопическая карта будет выдаваться иностранному гражданину после его въезда в Россию – в день обращения в ЦВМ или подразделение по вопросам миграции территориального органа МВД России.

Перечень иностранных государств, где в ФГУП «Паспортно-визовый сервис» МВД России оказывает содействие представительствам МВД России в проведении дактилоскопии и фотографирования иностранных граждан, будет установлен Правительством РФ.

Основание: [Проект приказа МВД России \(ID проекта: 146937\)](#).

2. Ноу-хау в миграционном законодательстве – целевой организованный набор

Минтруд России подготовил изменения в миграционное законодательство по внедрению нового механизма привлечения иностранных граждан для осуществления трудовой деятельности на территории РФ – целевой организованный набор.

Целевым оргнабором иностранных граждан будет заниматься специально созданная для этой цели публично-правовая компания, а координировать набор будет Роструд.

В порядке целевого организованного набора работодатели смогут привлекать к трудовой деятельности иностранных граждан от 18 лет, законно находящихся на территории РФ и получивших разрешение на работу в рамках целевого организованного набора (далее – «РНР»).

Такое РНР будет оформляться на срок действия заключенного с указанным иностранным гражданином трудового договора, но не более чем на 2 года. Для его оформления работодателю / заказчику услуг понадобится представить в органы МВД России гарантийное письмо о материальном, медицинском и жилищном обеспечении иностранного гражданина на период его пребывания в РФ.

Срок рассмотрения заявления о выдаче РНР – не более 10 рабочих дней со дня его поступления в МВД России.

В случае досрочного расторжения трудового договора иностранный гражданин будет обязан покинуть РФ в течение 30 календарных дней. Исключение – трудоустройство к новому работодателю (участнику целевого организованного набора).

Обязательное требование для иностранного работника – получение документа, подтверждающего владение им русским языком, знание истории России и основ законодательства РФ, и его представление в МВД России в течение 30 календарных дней.

Планируется, что привлечение иностранных граждан в порядке целевого организованного набора станет приоритетным механизмом осуществления трудовой деятельности иностранными гражданами по сравнению с самостоятельным приездом иностранных специалистов в Россию.

Основание: [Проект федерального закона Минтруда России \(ID проекта: 145548\)](#).

3. Один патент – несколько субъектов для работы: законопроект

Минфин России готовит законопроект, который позволит иностранным гражданам работать на основании одного патента на территории нескольких субъектов РФ.

Для этого между субъектами РФ должно быть заключено специальное соглашение об осуществлении иностранными гражданами трудовой деятельности на основании патента, выданного на территории любого из таких субъектов РФ, и привлечении таких иностранных граждан к трудовой деятельности в пределах их территории (далее – «соглашение»).

Такое соглашение может содержать указание на профессии, по которым работодатель / заказчик услуг вправе привлекать иностранного гражданина к трудовой деятельности вне пределов субъекта РФ, где был выдан патент, ограничения продолжительности такого привлечения и иные условия взаимодействия субъектов РФ.

Таким образом, регионы РФ смогут точно определять, кто и какое по продолжительности время имеет право работать на их территориях.

Основание: [Проект федерального закона Минфина России \(ID проекта: 146427\)](#).

4. Новая редакция закона об условиях въезда и выезда из РФ иностранных граждан

29.03.2024 МВД России внесло в Правительство РФ проект обновленного федерального закона об условиях въезда и выезда из РФ иностранных граждан.

В изначальной редакции законопроекта уже содержались такие нововведения, как введение единого документа, удостоверяющего личность иностранного гражданина на территории РФ, биометрическая идентификация личности при въезде в Россию, появление электронных реестров иностранных работников и работодателей, упразднение статуса временно проживающего лица, создание новых институтов – режима контролируемого пребывания, административного надзора и «соглашения о лояльности». Подробнее об этом мы писали в нашем [обзоре за март 2021 г.](#)

Предложенная в 2021 г. редакция законопроекта претерпела минимум изменений, а именно:

- Вводится цифровой профиль иностранного гражданина, представляющий собой совокупность сведений об иностранном гражданине, содержащихся в информационных системах государственных органов и организаций, которые связаны единым уникальным идентификатором.

Впервые цифровой профиль появился в плане мероприятий по реализации в 2024–2025 гг. Концепции государственной миграционной политики (далее – «план»), о котором мы писали в нашем [обзоре за февраль 2024 г.](#) Согласно плану такой профиль должен быть создан к 10.12.2024.

- Согласие иностранного гражданина с правилами въезда, пребывания и выезда из РФ («соглашение о лояльности») выражается непосредственно в его въезде на территорию РФ – в так называемых конклюдентных действиях. В изначальной версии законопроекта было указано, что иностранный гражданин выражает свое согласие соблюдать законодательство РФ путем подписания соглашения.

Таким образом, въезжая на территорию РФ, иностранный гражданин автоматически дает свое согласие соблюдать установленные законодательством РФ ограничения.

- Государственным органам, организациям, физическим и юридическим лицам запрещается оказывать нарушителям миграционного законодательства какие-либо услуги.

Планируется отменить избыточные нормы и процедуры миграционного законодательства (например, РВП), упорядочить информацию о нахождении иностранных граждан на территории РФ и перевести многие «бумажные» миграционные документы и выполнение формальностей в «цифру».

Обновленная редакция законопроекта находится на этапе обсуждения, что означает возможность изменения некоторых положений, а также введения новых. Миграционная команда TeDo принимает участие в обсуждении данного законопроекта. Мы будем информировать вас о ключевых изменениях в его редакции.

Основание: Проект федерального закона «Об условиях въезда в РФ и выезда из РФ иностранных граждан и лиц без гражданства, а также условиях их пребывания и проживания на территории РФ» (в настоящий момент находится на рассмотрении Правительства РФ и не размещен на федеральном портале проектов НПА).

5. Фонд пенсионного и социального страхования намерен обновить формы документов и сведений, необходимых для назначения и выплаты страхового обеспечения

На общественное обсуждение вынесен проект приказа СФР об утверждении форм, представляемых страхователем страховщику с целью назначения и выплаты пособий застрахованным лицам. При этом приказ ФСС от 08.04.2022 № 119 прекратит свое действие.

Проект приказа содержит 8 уточненных/скорректированных форм, приведенных в соответствие с нормативно-правовыми актами, регулирующими систему обязательного социального страхования.

Например, изменение в сведениях о застрахованном лице касается ввода дополнительной строки, где необходимо заполнить дату окончания срока действия паспорта.

Кроме других изменений, планируется исключить графу о возобновлении работы на условиях полного рабочего времени в уведомлении о прекращении права на пособие по уходу за ребенком.

Также планируется заменить заявление о перерасчете ранее назначенного пособия заявлением о замене календарных лет в рамках расчетного периода.

Основание: [Проект приказа СФР](#).

6. Новые налоговые вычеты ждут налогоплательщиков в ближайшем будущем

До 31.07.2024 планируется введение новых норм по предоставлению налоговых вычетов, а именно предусматривается беззаявительный порядок предоставления налогового вычета семьям с двумя и более детьми.

Кроме того, с 2025 г. вычеты будут предоставляться гражданам, которые регулярно проходят диспансеризацию и успешно сдают нормативы ГТО.

Основание: [Послание Президента Федеральному Собранию 2024 г.](#)

7. В планах страны дифференциация налогообложения

Президент РФ обозначил необходимой проработку вопроса о введении прогрессивного налогообложения в России, в частности призвал к «более справедливому распределению налогового бремени в сторону тех, у кого более высокие личные и корпоративные доходы».

Основание: [Послание Президента Федеральному Собранию 2024 г.](#)

8. Трудоустройство инвалидов: новый порядок выполнения квоты работодателями инициировал Минтруд России

29 марта были подведены итоги публичного обсуждения, в результате которого был доработан проект постановления Правительства РФ о порядке выполнения квоты для приема на работу инвалидов. Проект предлагает подход к выполнению квоты для разных групп инвалидности.

В случае утверждения проекта, изменения вступят в силу с 01.09.2024.

Согласно п. 5 Проекта, при приеме на работу инвалида I группы исполнение квоты покрывает три рабочих места, инвалида II группы – два, инвалида III группы – одно.

В соответствии с п. 2 Проекта квота будет рассчитываться ежеквартально до 10-го числа месяца, следующего за отчетным кварталом. На данный момент квота рассчитывается ежегодно, до 1 февраля.

П. 6 Проекта определены случаи освобождения работодателя от выполнения установленной квоты, в том числе при сокращении численности работников до числа, при условии которого квота не устанавливается.

Также разработан порядок заключения соглашения о трудоустройстве инвалидов с другим работодателем, где организация-исполнитель берет на себя обязательство по трудоустройству инвалидов, а работодатель-заказчик финансирует расходы.

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

9. Минздрав России предлагает новые правила обязательных медосмотров работников

Минздравом России был разработан принципиально новый подход к регулированию порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.

Нововведения заключаются в обособленном регулировании порядка проведения обязательных медицинских осмотров для допуска к:

- работам с вредными или опасными производственными факторами;
- работам на предприятиях пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружениях, в медицинских организациях, детских учреждениях и на иных эпидемически значимых объектах.

Приказы Минздрава России, устанавливающие порядок проведения соответствующих медицинских осмотров, в случае их принятия, вступят в силу 01.03.2025.

Основание: [Проект приказа Минздрава России \(ID проекта: 147079\)](#); [Проект приказа Минздрава России \(ID проекта: 147085\)](#).

10. Работодателей хотят обязать обеспечить проезд работников до работы и обратно при отсутствии общественного транспорта

Группа депутатов внесла в Госдуму РФ законопроект о внесении поправок в ТК РФ, в соответствии с которыми на работодателя возлагается обязанность по обеспечению проезда работника до места работы и обратно при отсутствии возможности воспользоваться общественным транспортом (при наличии таких обстоятельств, как работа в ночную смену, неразвитая сеть общественного транспорта в определенной местности, чрезвычайные обстоятельства и др.).

По замыслу авторов законопроекта, внесение соответствующих изменений позволит нивелировать негативные последствия резкого роста цен на услуги такси, использование которых для некоторых категорий работников является производственной необходимостью.

Основание: [Проект Федерального закона № 586916-8](#).

11. Депутаты рассмотрят возможность доплаты за наставничество

Авторы законопроекта предлагают внести изменения в трудовое законодательство, согласно которым осуществление функций наставника рассматривается как поручаемая работнику дополнительная работа, за выполнение которой работодателем должны быть предусмотрены доплаты. Наставничество в разных отраслях имеет свои особенности, поэтому указанные доплаты будут производиться с учетом гарантий, утверждаемых федеральным и региональным законодательством, актами государственных органов, органов местного самоуправления, актами социального партнерства, а при их отсутствии – локальными нормативными актами.

Указанные изменения в трудовом законодательстве призваны закрепить гарантии работников, осуществляющих соответствующие функции, и способствовать популяризации института наставничества в целом.

Основание: [Проект Федерального закона № 575296-8](#).

12. Трудовые договоры работников, проходящих военную службу, предлагается приостанавливать независимо от срока контракта

В целях обеспечения трудовых прав работников, проходящих военную службу в период мобилизации, военного положения или в военное время, и реализации мер социальной поддержки в их отношении и в отношении членов их семей, предлагается приостанавливать трудовые договоры таких работников на весь период прохождения ими военной службы, независимо от его длительности.

Законопроект, предусматривающий внесение в ТК РФ соответствующих изменений, был внесен в Госдуму. Их необходимость обосновывается авторами законопроекта тем обстоятельством, что в действующей редакции ТК РФ закреплена возможность сохранения рабочих мест только за работниками, которые заключили контракт о прохождении военной службы на срок не более одного года.

Основание: [Проект Федерального закона \(ID проекта: 146616\)](#).

13. Противопоказания для отдельных видов работ хотят скорректировать в части положений о потере слуха

Минздрав России планирует скорректировать перечень медицинских противопоказаний к работам с вредными и/или опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.

Указанный перечень был актуализирован таким образом, чтобы предоставить работникам с нарушениями слуха разной степени больше возможностей для трудоустройства.

В случае принятия приказа, утверждающего обновленный перечень, он вступит в силу с 01.09.2024.

Основание: [Проект приказа Минздрава России \(ID проекта: 146869\)](#).

14. Минтруд России выставил на публичное обсуждение новые правила финансирования предупредительных мер по сокращению травматизма и профзаболеваний

Минтрудом России были разработаны и размещены для публичного обсуждения новые правила финансирования предупредительных мер по сокращению травматизма и профзаболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и/или опасными производственными факторами.

Указанные правила призваны упростить процедуру такого финансирования. В частности, они предусматривают, что страхователь вправе самостоятельно определять перечень осуществляемых в текущем календарном году предупредительных мер и принимать решение о внесении изменений в план финансового обеспечения без согласования с СФР.

Вступление в силу новых правил, в случае их принятия, планируется на 01.01.2025.

Основание: [Проект Приказа Минтруда России \(ID проекта: 146820\)](#).

15. Работникам с тремя и более детьми могут сократить рабочую неделю до 35 часов

В Госдуму РФ был внесен законопроект, предполагающий сокращение рабочей недели до 35 часов для многодетных родителей (т. е. родителей трех и более детей) путем внесения соответствующих изменений в ТК РФ.

Согласно пояснительной записке к законопроекту указанная мера позволит снизить нагрузку на многодетных родителей, работающих полный рабочий день.

Основание: [Проект Федерального закона № 596690-8](#).

III. Разъяснения законодательства

1. Минтруд России прокомментировал законность привлечения работника к дисциплинарной ответственности за разглашение персональных данных коллег

В соответствии с п. 7, 8 ст. 86 ТК РФ защита персональных данных работника от их неправомерного использования или утраты должна обеспечиваться работодателем за счет его средств в порядке, установленном законодательством. Кроме того, работники и их представители должны быть под подпись ознакомлены с документами работодателя, которые устанавливают порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области.

Таким образом, работодателем должны быть приняты локальные нормативные акты в области защиты персональных данных, с которыми необходимо ознакомить работников под подпись.

В связи с этим, по мнению Минтруда России, к дисциплинарной ответственности за разглашение информации, составляющей персональные данные, может быть привлечен тот работник, на которого возложены обязанности по обработке персональных данных и который при обработке этих данных нарушил законодательство Российской Федерации. Иными словами, работник может быть привлечен к ответственности за нарушение правил обработки персональных данных только в том случае, когда работодателем надлежащим образом исполнена обязанность по установлению порядка обработки персональных данных.

Основание: [Письмо Минтруда России от 11.03.2024 № 14-6/ООГ-1418](#).

2. Росстат уточнил срок предоставления формы № 3-Ф «Сведения о просроченной задолженности по заработной плате»

Управление статистики труда Федеральной службы государственной статистики пояснило в своем письме, что срок представления формы № 3-Ф «Сведения о просроченной задолженности по заработной плате» включает указанную в Статкалендаре дату – т. е. до 2-го числа месяца после отчетного периода включительно. Таким образом, сроки исчисляются в пользу исполнителей, включая день, указанный с предлогом «до».

2-е число может также применяться респондентами для подачи корректирующих отчетов.

Данные разъяснения будут внесены в Указания по заполнению Формы.

Основание: [Письмо Росстата от 11.03.2024 № 881/ОГ <О сроке предоставления первичных статистических данных по форме федерального статистического наблюдения № 3-Ф «Сведения о просроченной задолженности по заработной плате»>](#).

3. Налоговая служба обозначила КБК в отношении НДФЛ с дивидендов, выплаченных физическим лицам, не являющимся налоговыми резидентами РФ

ФНС России указала, что при заполнении уведомления об исчисленных суммах налога и формы 6-НДФЛ необходимо применять КБК 182 1 01 02010 01 1000 110 для НДФЛ с дивидендов, выплаченных физическим лицам, не являющимся налоговыми резидентами РФ.

В отношении доходов физических лиц – нерезидентов применяется ставка НДФЛ в размере 30%, за исключением доходов в виде дивидендов от долевого участия в деятельности российских организаций. К указанным доходам применяется ставка в размере 15%.

Основание: [Письмо ФНС России от 01.03.2024 № БС-2-11/3034@](#).

4. В каком случае поездка работника с разъездным характером работы является командировкой?

Роструд подтвердил свою позицию, что командировкой считается направление работника в служебную поездку вне населенного пункта, при наличии пункта в трудовом договоре, что работник осуществляет поездки только по данному населенному пункту.

Основание: [Письмо Роструда от 16.02.2024 № ПГ/01856-6](#).

5. Услуги бизнес-зала: НДФЛ и страховым взносам быть

Минфин России еще раз подтвердил свою позицию о налогообложении расходов по обслуживанию командированного работника в ВИП-зале. Услуг бизнес-зала нет в перечне доходов, не облагаемых НДФЛ и страховыми взносами, поэтому налог и страховые взносы должны начисляться.

Основание: [Письмо Минфина России от 07.12.2023 № 03-15-06/118057](#).

6. Минтруд России рекомендует скорректировать основание увольнения, в случае если перевод работника к другому работодателю в порядке увольнения не произошел

Законом не предусмотрена обязанность трудоустройства работника у другого работодателя, если работник был уволен в связи с переводом к данному работодателю.

Однако Минтруд России советует работнику обратиться к работодателю, внесшему запись об увольнении в порядке перевода, с целью изменения основания увольнения.

Основание: [Письмо Минтруда России от 29.02.2024 № 14-6/ООГ-1130](#).

7. По мнению Роструда, все календарные дни периода военных сборов подлежат оплате

Законом о воинской обязанности предусмотрено, что на время прохождения военных сборов за работником сохраняется место работы и выплачивается средний заработок. Однако, за какие дни выплачивается средний заработок, не указано ни в Законе, ни в ТК РФ.

Роструд полагает, что все календарные дни (включая выходные и нерабочие праздничные дни), которые приходятся на период военных сборов, должны быть оплачены.

Однако есть и другая точка зрения, согласно которой выходные дни, которые приходятся на период военных сборов, оплачивать не нужно, поскольку не требуется освобождать сотрудника от работы в эти дни.

За дополнительной информацией по данному вопросу Роструд рекомендует обратиться в Министерство обороны РФ.

Основание: [Письмо Роструда от 08.02.2024 № ПГ/01280-6-1](#).

8. Роструд обозначил позицию в отношении срока рассмотрения работодателем заявления работника о переводе на неполное рабочее время

Сроки направления работником заявления о переводе на неполное рабочее время законодательством не установлены.

По мнению Роструда, у работодателя есть обязанность рассмотреть данное заявление до даты предполагаемых изменений в режиме рабочего времени работника.

Также следует обратить внимание, что в соответствии с ТК РФ работодатели в отдельных случаях обязаны предоставлять работникам по их просьбе условия неполного рабочего времени, в том числе по просьбе беременной женщины, одного из родителей, имеющего ребенка до четырнадцати лет, лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Основание: [Письмо Роструда от 08.02.2024 № ПГ/01008-6-1](#).

9. Способ исправления ошибок в Ф. И. О. и СНИЛС работника в форме ЕФС-1: уточнения СФР

Если СФР обнаружит, что работодатель указал Ф. И. О. и СНИЛС работника некорректно, то СФР направит работодателю уведомление об устранении имеющихся расхождений в течение пяти рабочих дней.

На застрахованных лиц с кодом «30», согласно уведомлению об устранении расхождений, необходимо скорректировать подраздел 1 раздела 1 и направить уточненные данные в СФР.

Следует отметить, что сведения о страховом стаже, о зарплате и об условиях занятости на застрахованных лиц с кодом «30» направляются с типом «Исходная».

Основание: [Письмо СФР от 28.02.2024 № 19-20/8533](#).

10. Одновременная выплата пособия по временной нетрудоспособности и ежемесячного пособия по уходу за ребенком, пока один из членов семьи в отпуске по уходу за этим ребенком, не предусмотрена

В СФР поступило обращение, в котором содержался вопрос о возможности получения пособия по временной нетрудоспособности отцом больного ребенка, который осуществлял за ним уход в период болезни, когда мать находилась в отпуске по уходу за этим ребенком, но не могла за ним ухаживать, т. к. заболела сама.

Фонд разъяснил, что в указанной ситуации для получения отцом пособия по временной нетрудоспособности для осуществления ухода за больным ребенком мать должна прервать свой отпуск по уходу за этим ребенком на период своего заболевания, когда она не осуществляла за ним уход.

Основание: [Письмо СФР от 19.03.2024 № 14-20/12017](#).

11. Обед в начале или в конце рабочего дня – как быть?

По общему правилу в течение рабочего дня (смены) работодатель обязан предоставить работнику перерыв для отдыха и питания – не более 2 часов и не менее 30 минут. Этот период не включается в рабочее время (ч. 1 ст. 108 ТК РФ). Время и продолжительность перерыва устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем (ч. 2 ст. 108 ТК РФ).

Роструд в комментируемом письме разъяснил, что ТК РФ не определяет конкретное время предоставления перерыва для отдыха и питания. При этом обеденный перерыв должен прерывать рабочий день. Следовательно, обеденный перерыв предоставляется работнику после того, как он отработал часть своего рабочего дня или смены. После такого перерыва работник должен продолжить работу.

Если обеденный перерыв предоставляется в начале рабочего дня (до начала работы), то такой перерыв не прерывает рабочий день сотрудника. Когда обеденный перерыв предоставляется в конце рабочего дня, сотрудник после этого перерыва не работает.

Основание: [Письмо Роструда от 28.03.2024 № ПГ/04604-6-1](#).

12. Роструд: поездка работника – это командировка, даже если в приказе её так не назвали

Поездка работника по письменному распоряжению работодателя о направлении работника на определенный срок для выполнения служебного поручения вне расположения организации (обособленного структурного подразделения организации), работа в которой обусловлена трудовым договором, является служебной командировкой работника, в том числе в случае, если данное распоряжение не содержит указание на командирование работника.

Основание: [Письмо Роструда от 01.03.2024 № ПГ/02941-6-1](#).

13. Обязательно ли включать условие о месте работы в трудовой договор?

Да, обязательно. Минтруд России напомнил, что условие о месте работы – это одно из обязательных условий трудового договора.

Под местом работы понимается организация (ее представительство, филиал, иное обособленное структурное подразделение), расположенная в определенной местности или населенном пункте (раздел 1 Обзора, утв. Президиумом Верховного Суда РФ 26.02.2014).

В трудовом договоре с работником необходимо указать место работы (например, организацию, в которую работник принимается на работу). При этом местом работы может быть как организация, так и филиал, представительство или иное обособленное структурное подразделение организации, расположенное в той же или в другой местности.

Основание: [Письмо Минтруда России от 26.03.2024 № 14-6/ООГ-1678.](#)

14. Роструд: Предоставление ежегодного отпуска совместителю

ТК РФ не ограничивает продолжительность ежегодного отпуска в зависимости от того, является работник совместителем или трудится по основному месту работы.

Поэтому продолжительность ежегодного отпуска не может уменьшаться в связи с тем, что совместитель работает на неполную ставку. Например, если совместитель принят на работу на 0,5 ставки, это не значит, что ему полагается отпуск продолжительностью 14 календарных дней. Ему необходимо предоставить отпуск 28 календарных дней (по общему правилу).

Основание: [Письмо Роструда от 06.03.2024 № ПГ/02687-6-1.](#)

15. Минтруд России: Работник работает по срочному трудовому договору, который заключили до выхода основной работницы из отпуска по уходу за ребенком. В этот период работник попал в категорию граждан предпенсионного возраста. Появилось ли в связи с этим право продолжать работать после выхода основной работницы?

Согласно ч. 4 ст. 79 ТК РФ срочный трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Каких-либо особенностей прекращения трудового договора с работниками из числа граждан предпенсионного возраста ТК РФ не установлено.

Таким образом, такого работника необходимо уволить в связи с выходом основного работника.

Основание: [Письмо Минтруда России от 11.03.2024 № 14-6/ООГ-1407.](#)

16. Может ли работодатель прописать в договоре, что работник в период отсутствия других работников отдела исполняет их обязанности?

Специалисты Роструда пришли к выводу, что в трудовом договоре можно указать обязанность работника исполнять обязанности других работников отдела в период их отсутствия как часть выполняемой им трудовой функции.

В обоснование своей позиции специалисты указали, что в связи с абз. 2–5 ч. 2 ст. 21 ТК РФ работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда.

В соответствии с абз. 3 ч. 2 ст. 57 ТК РФ трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы) является обязательным для включения в трудовой договор условием.

Основание: [Вопросы и ответы на сайте онлайн-инспекция.рф.](#)

17. ГИТ: Досрочный выход работника из отпуска за свой счет возможен

Порядок досрочного выхода работника из отпуска в данном случае законодательно не урегулирован.

Поскольку период отпуска без сохранения зарплаты устанавливается по соглашению сторон, работник может прервать такой отпуск, согласовав выход на работу с работодателем. Если работник обратился с заявлением о прекращении отпуска без сохранения заработной платы, то работодатель не вправе отказать в досрочном выходе из такого отпуска, поскольку непредоставление работы со стороны работодателя нарушает право работника на труд и получение вознаграждения за исполнение трудовых обязанностей.

Вместе с тем работодатель не вправе издать приказ об отзыве работника из отпуска без сохранения заработной платы даже при наличии письменного согласия последнего, но обязан издать приказ о досрочном окончании (прекращении) такого отпуска, если к нему поступит соответствующее заявление работника.

Основание: [Письмо ГИТ в г. Москве от 28.03.2024 № ПГ/04883/10-10318-ОБ/18-1277.](#)

18. Что делать с договорами мобилизованных работников при реорганизации компании?

Минтруд России прокомментировал, что ТК РФ не предусматривает наличие у работодателя возможности осуществлять изменение трудового договора с мобилизованным работником (в том числе в связи с реорганизацией) в период приостановления действия данного трудового договора.

Поскольку действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу, оформление изменений условий трудового договора мобилизованного работника в связи с реорганизацией в форме присоединения работодатель будет вправе произвести не ранее дня выхода на работу данного работника.

Основание: [Письмо Минтруда России от 25.03.2024 № 14-6/ООГ-1628.](#)



IV. Судебная практика

1. Средний заработок за время вынужденного прогула облагается НДФЛ, и это не противоречит Конституции

КС РФ отказал в рассмотрении жалобы заявительницы, которая была не согласна с удержанием работодателем НДФЛ с суммы среднего заработка за время вынужденного прогула. По мнению работницы, нормы НК РФ противоречат Конституции и допускают увеличение налогооблагаемой базы НДФЛ за счет спорной выплаты, не позволяя однозначно разрешить вопрос о ее характере.

КС РФ подчеркнул, что выплата за время вынужденного прогула не поименована в списке не облагаемых НДФЛ доходов, конституционные права налогоплательщиков не нарушаются. Данный подход указывался КС РФ и ранее.

Основание: [Определение КС РФ от 27.02.2024 № 536-О](#).

2. Суды подчеркнули, что если в филиале происходит сокращение штата, то вакансии работнику необходимо предлагать во всех структурных подразделениях филиала

В связи с проведением процедуры сокращения штата в филиале, работнику были предложены вакантные должности исключительно в том городе, где он осуществлял свою трудовую деятельность. Работник оспорил расторжение трудового договора по сокращению штата, поскольку трудовое законодательство в части процедуры сокращения было нарушено.

Подтвердили факт нарушения и три судебные инстанции. Суды напомнили, что работодатель обязан был предложить работнику все вакантные должности в соответствии со ст. 81 ТК РФ, имеющиеся у него во всех иных филиалах и обособленных структурных подразделениях, находящихся в пределах административно-территориальных границ населенного пункта, в котором трудовым договором было определено место работы работника.

Основание: [Определение 8-го КСОЮ от 06.02.2024 № 88-1935/2024](#).

3. Суды признали незаконным применение дисциплинарного взыскания к работнику, который обратился за медпомощью в обеденный перерыв и не вернулся до окончания рабочего дня

В связи с отсутствием на рабочем месте с 13 ч 48 мин. до 16 ч 00 мин. (окончание рабочего дня) работнику был объявлен выговор. Факт проступка работник оспорил, так как в указанное время он ходил к врачу.

Причину отсутствия работника на рабочем месте суды признали уважительной, тогда как дисциплинарное взыскание незаконным, поскольку работник сообщил работодателю о визите к врачу в обеденное время.

Основание: [Определение 7-го КСОЮ от 01.02.2024 № 88-1183/2024](#).

4. Арбитражный Суд отказал СФР в возмещении переплаты пособия по листку нетрудоспособности гражданина, который в период больничного работал у второго работодателя

Организация направила в СФР сведения для оплаты листка нетрудоспособности, фонд перечислил пособие. В ходе камеральной проверки было выявлено, что застрахованное лицо на момент наступления болезни имело два основных места работы (использовался дубликат трудовой книжки). В период нетрудоспособности застрахованный работал у второго работодателя.

Фонд, основываясь на следующих факторах:

- утрата трудоспособности не может быть выборочной, застрахованный в период нетрудоспособности работал у второго работодателя, тем самым нарушая режим. Пособие в таких случаях должно быть рассчитано из МРОТ, а не из среднего заработка;

- СФР получает реестры для назначения и выплат пособий, не проверяя права возникновения на них, решил возместить излишние расходы, привлечь работника к ответственности, выставить требование об уплате недоимки, пени и штрафов.

Однако суд встал на сторону организации, ссылаясь на то, что страхователь не имел информации о работе сотрудника у другого работодателя, в листке нетрудоспособности нет отметки о нарушении режима, даже при наличии данных о втором месте работы, организация не знала или не должна была знать о трудовой деятельности на втором месте работы в период больничного.

Основание: [Постановление АС Северо-Западного округа от 05.02.2024 по делу № А56-21551/2023.](#)

5. Суды пришли к мнению, что данные из системы пропусков не подтверждают факт сверхурочной работы

Работник запросил в суде компенсацию за сверхурочную работу, которая подтверждалась данными пропускной системы, фиксирующей время пребывания работника в организации.

Работодатель констатировал, что своевременно вел табель учета рабочего времени работника и корректно отражал время.

Поскольку работодатель не оформлял приказы о привлечении к сверхурочной работе, суды отклонили доказательство по пропускной системе, и оплата сверхурочной работы с работодателя не была взыскана.

Ранее позиция судов была аналогичной: пребывание в организации дольше продолжительности рабочего дня согласно графику не является сверхурочной работой.

В частности, такую позицию поддержал 3-й КСОЮ.

Основание: [Определение 2-го КСОЮ от 08.02.2024 № 88-2951/2024.](#)

6. Можно ли оплачивать дополнительную работу премией?

Работодатель и работник подписали дополнительное соглашение к трудовому договору, где работнику поручается совмещение должностей с доплатой. Однако чуть позже в связи с отсутствием свободной вакансии, доплата работнику была заменена премией, а приказ о дополнительной работе отменен. Такое решение было принято работодателем во избежание нарушения численности штата.

Суды первой и апелляционной инстанции решили, что премия соответствовала оплате за совмещение.

Кассационная инстанция указала на нарушение порядка, по которому привлекают к дополнительной работе, а также на отсутствие соблюдения правил о вознаграждении за нее. Выводы судов первой и апелляционной инстанции о том, что оплата выполненной истцом дополнительной работы фактически возмещена за счет премий, не соответствуют приведенным нормам материального права и правовой природе предусмотренных работодателем премиальных выплат.

Таким образом, суд заявил о невозможности оплаты совмещения премиями.

Основание: [Определение 6-го КСОЮ от 15.02.2024 № 88-3202/2024.](#)

7. Работа на высоте: надо провести СОУТ

Работник был направлен на медосмотр, его признали негодным для работы на высоте, где хранились документы на верхних стеллажах, куда можно добраться только с помощью лестницы. Сотруднику предложили подходящие по здоровью вакансии, однако от них он отказался.

Суды первой и апелляционной инстанции поддержали работодателя, обосновав свою позицию тем, что, хотя непосредственно работы на высоте не входят в обязанности специалиста, ему нужно совершать действия с большим риском падения. Значит, присутствует производственный фактор, который квалифицирован как работа на высоте и требует определенного состояния здоровья.

Работодатель провел специальную оценку условий труда (далее – «СОУТ»), где было установлено, что работник работает на высоте, так как для исполнения должностных обязанностей ему необходимо использовать лестницу с учетом высоты стеллажей.

В данном случае, несмотря на то, что непосредственное выполнение работ на высоте не входит в должностные обязанности работника, в ходе проведения СОУТ установлено, что для осуществления трудовых обязанностей сотруднику необходимо совершать действия с высоким риском падения с высоты (использование лестницы при стеллажах с документацией), то есть в работе присутствует определенный производственный фактор, который квалифицирован в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28.01.2021 № 29н как работа на высоте и наличие которого требует определенного состояния здоровья сотрудника.

Основание: [Определение 3-го КСОЮ от 12.02.2024 № 88-3495/2024.](#)

8. Возникшее обострение заболевания на рабочем месте при исполнении трудовых обязанностей может свидетельствовать о факте несчастного случая на производстве

Во время ночной смены в ходе выполнения работ, связанных с тяжелыми физическими нагрузками, работник почувствовал себя плохо, вследствие чего не смог самостоятельно передвигаться. Охранником по его просьбе была вызвана бригада скорой медицинской помощи, врачами которой зафиксированы обстоятельства получения им травмы спины и оказана первая медицинская помощь. После длительной реабилитации работнику была установлена инвалидность.

Работодателем была создана комиссия для расследования обстоятельств указанного инцидента, которая пришла к выводу о том, что его причиной стало заболевание работника. Работник обратился в суд с иском к работодателю о признании незаконным и отмене акта о расследовании инцидента, признании события причинения вреда здоровью несчастным случаем на производстве.

Первая инстанция пришла к выводу, что сотрудник страдал заболеванием дегенеративного характера, не связанным с производственной деятельностью у работодателя. Обострение данного заболевания не имеет травматического генеза и не находится в причинно-следственной связи с событием, произошедшим в тот день, т. е. не связано с производством и не подлежит расследованию работодателем в качестве несчастного случая на производстве с составлением акта расследования по форме Н-1.

Суд апелляционной инстанции указал, что представленные в суд и изученные экспертами медицинские документы содержат сведения о нетравматическом характере заболевания работника и наличии у него предшествующих диагнозов, явившихся причиной развития заболевания, не содержат указания на причинение сотруднику каких-либо повреждений, вызванных воздействием внешних факторов (в том числе получение травм при выполнении работ, связанных с поднятием, переворотом и переносом тяжестей).

Суд кассационной инстанции не согласился с выводами нижестоящих судов и отправил дело на новое рассмотрение, указав, что для разрешения вопроса о том, связан ли с производством произошедший несчастный случай, суду необходимо было установить, в частности, следующие юридически значимые обстоятельства:

- 1) соблюдались ли работодателем в отношении работника требования по охране труда, в том числе при выдаче задания на смену, связанного с перемещением тяжестей;
- 2) предусмотрено ли должностной инструкцией электромеханика выполнение работ, связанных с перемещением тяжелых предметов;
- 3) относится ли их распил к мелким столярно-плотничьим работам, отнесенным к функциональным обязанностям электромеханика должностной инструкцией;
- 4) предусмотрено и допустимо ли выполнение такой работы одним работником.

Ввиду изложенного выводы судов первой и апелляционной инстанций о том, что возникшее у работника обострение заболевания на рабочем месте при исполнении трудовых обязанностей не свидетельствует о факте несчастного случая на производстве, об отсутствии вины ответчика в причинении вреда и об отказе в удовлетворении исковых требований, по мнению суда кассационной инстанции, не могут быть признаны правомерными.

Основание: [Определение 2-го КСОЮ от 01.02.2024 № 8Г-35844/2023.](#)

9. Положения коллективного договора не могут быть признаны недействительными по иску работника в связи с тем, что он не является стороной этого договора

Работница просила признать незаконным пункт коллективного договора, которым предусмотрена выплата заработной платы в последний день месяца, и положения трудовых договоров гражданского персонала, предусматривающие сроки выплаты заработной платы в последние три дня месяца.

Суд первой инстанции исходил из того, что работница не наделена полномочиями на подписание данного искового заявления и предъявление его в суд, как от имени сторон коллективного договора, так и от имени сторон трудовых договоров.

Суд второй инстанции исходил из того, что спор о признании незаконными положений коллективного договора не подлежит разрешению в суде, поскольку порядок рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров регламентирован нормами трудового законодательства. Следовательно, положения коллективного договора не могут быть признаны недействительными по иску отдельного работника, поскольку он не является стороной этого коллективного договора.

Кассационная инстанция отметила, что трудовым законодательством установлен определенный порядок рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров. Правом выдвижения требований от имени работников наделены не конкретные работники, а их представители. Защита индивидуальных прав работника, в том числе при их нарушении

положениями коллективного договора, возможна только в рамках индивидуального трудового спора. Суд не вправе признавать недействительным локальный нормативный акт, принятый в результате коллективных переговоров, которым нарушаются права работника по иску отдельного работника. Согласно ст. 401 ТК РФ разрешение коллективного трудового спора возможно путем рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией, рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Основание: [Определение 9-го КСОЮ от 22.03.2024 № 88-2334/2024.](#)

10. Суд указал на обязанность работодателя компенсировать работнику расходы на проезд к месту образовательной организации и обратно

Работница обратилась в суд с иском к работодателю о взыскании стоимости проезда к местонахождению образовательной организации и обратно. Ей был предоставлен учебный отпуск на основании справки-вызова в количестве 35 календарных дней с оплатой проезда до г. Якутска. На заявление сотрудницы об оплате стоимости проезда к местонахождению образовательной организации и обратно оплата не произведена.

Решением суда первой инстанции в пользу истца была взыскана полная стоимость проезда к местонахождению образовательной организации и компенсация морального вреда.

Поскольку ч. 3 ст. 174 ТК РФ предусматривает, что один раз в учебном году работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной форме обучения, работодатель оплачивает проезд к местонахождению образовательной организации и обратно в размере 50 процентов стоимости проезда, суд апелляционной инстанции пришел к выводу о наличии оснований для взыскания в пользу истца только 50 процентов денежных средств, затраченных на проезд к месту обучения, а также компенсации морального вреда в связи с нарушением указанного права работника.

Работодатель настаивал на отсутствии оснований для компенсации стоимости проезда к месту учебы и обратно, поскольку авиабилеты до г. Якутска приобретены на более раннюю дату, за 20 дней до начала промежуточной аттестации, что свидетельствует об отсутствии доказательств приобретения билетов в г. Якутске для прохождения обучения.

Указанные доводы были отклонены судом апелляционной инстанции после их надлежащей правовой оценки, поскольку законодательство Российской Федерации не содержит каких-либо требований по сроку и порядку приобретения проездных документов до начала образовательного процесса, а также выезда работника в учебный отпуск.

Суд кассационной инстанции не усмотрел оснований для того, чтобы считать указанные выше мотивы, по которым доводы ответчика были отклонены, неправильными, и оставил решение суда апелляционной инстанции без изменения.

Основание: [Определение 9-го КСОЮ от 28.03.2024 № 88-2704/2024.](#)

11. Работница не подтвердила плохое самочувствие больничным листом – ее уволили за прогул. Все три инстанции не согласны

Работница обратилась в суд с иском к бывшему работодателю с требованием о восстановлении на работе. Причиной увольнения за прогул стал невыход на работу в двух сменах в связи с ее болезненным состоянием, что подтверждалось медицинскими документами, которые были предоставлены работодателю вместе с письменным объяснением. Из акта служебного расследования следует, что работница отсутствовала на рабочем месте без уважительной причины, работодателю был предоставлен сигнальный лист для участкового врача, что не является освобождением от работы. Листок временной нетрудоспособности работницей предоставлен не был.

Суд первой инстанции поддержал работницу, признав факт нарушения работодателем трудовых прав, взыскал заработную плату за период вынужденного прогула.

Апелляционная инстанция не нашла оснований для отмены или изменения решения суда первой инстанции в остальной части.

Судебная коллегия суда кассационной инстанции также не нашла оснований для отмены обжалуемых судебных постановлений по доводам кассационной жалобы.

Основание: [Определение 6-го КСОЮ от 14.03.2024 № 88-7242/2024.](#)

12. У работодателя есть обязанность выплатить компенсацию работнику при увольнении, даже если она указана только в трудовом договоре

Между работником и работодателем было заключено дополнительное соглашение к трудовому договору, устанавливающее выплату работнику при увольнении компенсации в размере 3-месячного среднего заработка. Через некоторое время работник уволился по соглашению сторон. Однако в указанном соглашении выплата такой компенсации не была предусмотрена. При увольнении работнику была выплачена заработная плата и компенсация за неиспользованный отпуск. Не получив предусмотренную дополнительным соглашением компенсацию при увольнении, работник обратился в суд.

Суд первой инстанции встал на сторону работника, поскольку выплата компенсации была предусмотрена дополнительным соглашением к трудовому договору и никаких доказательств недобросовестности сторон при заключении такого дополнительного соглашения представлено не было.

Суд апелляционной инстанции не согласился с выводами нижестоящего суда, поскольку выплата компенсации при увольнении по соглашению сторон не предусмотрена ни локальными нормативными актами работодателя, ни самим соглашением сторон об увольнении.

Суд кассационной инстанции поддержал решение суда первой инстанции. Судебная коллегия справедливо напомнила, что действующее законодательство не допускает произвольный отказ работодателя от исполнения любого условия трудового договора (в том числе налагающего на работодателя определенные, не предусмотренные законодательством, но и не противоречащие ему обязанности), если его включение в договор было результатом добровольного согласованного волеизъявления сторон этого договора, осуществленного в пределах прав и полномочий, предоставленных действующим правовым регулированием.

Таким образом, компенсацию необходимо выплатить даже несмотря на то, что она не указана в соглашении сторон об увольнении или в локальном нормативном акте.

Основание: [Определение 1-го КСОЮ от 12.02.2024 № 88-4839/2024.](#)



Контактная информация

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



Екатерина Рябова

Партнер

+7 495 967 6000

ekaterina.ryabova@tedo.ru



Елена Морякова

Директор

+7 495 967 6000

elena.moryakova@tedo.ru



Ксения Серова

Старший менеджер

+7 495 967 6000

kseniya.serova@tedo.ru

Практика по миграционному праву, Технологии Доверия



Геннадий Одарич

Исполнительный директор, Руководитель практики

+7 495 967 6000

gennady.odarich@tedo.ru

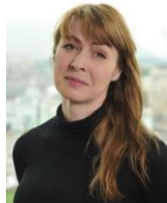


Дарья Домолазова

Младший юрист

+7 495 967 6000

darya.domolazova@tedo.ru



Мария Степанова

Старший юрист

+7 495 967 6000

maria.x.stepanova@tedo.ru



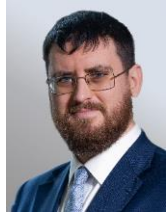
Эльвина Сударева

Юрист

+7 495 967 6000

elvina.sudareva@tedo.ru

Практика по трудовому праву, Технологии Доверия



Алексей Дингин

Старший юрист, Руководитель практики

+7 495 967 6000

alexei.dingin@tedo.ru



Дарья Карандашова

Младший юрист

+7 495 967 6000

daria.karandashova@tedo.ru



Денис Ахметьянов

Юрист

+7 495 967 6000

denis.akhmetyanov@tedo.ru

Практика правовой защиты информации, Технологии Доверия



Дмитрий Зыков

Старший юрист, Руководитель практики

+7 495 967 6000

dmitry.zykov@tedo.ru



Анастасия Костина

Юрист

+7 495 967 6000

anastasia.kostina@tedo.ru



Анна Чечерина

Консультант

+7 495 967 6000

anna.checherina@tedo.ru

tedo.ru

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

Компания «Технологии Доверия» (www.tedo.ru) предоставляет аудиторские и консультационные услуги компаниям разных отраслей. В офисах «Технологий Доверия» в Москве, Санкт-Петербурге, Екатеринбурге, Казани, Новосибирске, Ростове-на-Дону, Краснодаре, Воронеже и Нижнем Новгороде работают около 3 000 специалистов. Мы помогаем нашим клиентам выстраивать и укреплять доверие к бизнесу благодаря нашему опыту и качеству оказываемых услуг.

© 2024 «Технологии Доверия». Все права защищены.