

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 декабрь 2023 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	5	19. С 23 декабря 2023 года – новые штрафы для операторов персональных данных	10
1. UPD! В ТК РФ ввели трудовые гарантии для добровольцев Росгвардии	5	II. Законодательные инициативы	12
2. Малый и средний бизнес получит поддержку при трудоустройстве участников СВО.....	5	1. Депутаты хотят обязать работодателей оплачивать работникам такси за работу ночью	12
3. Мораторий на внеплановые проверки продлили до конца 2024 года	5	2. В Госдуму РФ внесены законопроекты о внесении изменений в правила премирования.....	12
4. Правительство РФ уточнило правила временного перевода	5	3. Нормы об оплате сверхурочной работы могут быть уточнены	12
5. UPD! Вступают в силу новые индикаторы риска	6	4. UPD! Законопроект о компенсации за несвоевременную выплату зарплаты прошел второе чтение.....	12
6. Кому из иностранных граждан проще получить гражданство РФ?	6	5. В Госдуме РФ предложили расширить перечень иностранных граждан, которые могут получить ВНЖ в РФ в упрощенном порядке	13
7. Kind reminder: новогодние миграционные обновления	7	6. Разработана новая форма заявления о возмещении расходов по предоставлению выходных дней для ухода за детьми-инвалидами.....	13
8. С 1 января 2024 г. действует новая форма ЕФС-1	7	7. Форму уведомления о выборе инспекции при нахождении обособленных подразделений в одном городе предлагают изменить	13
9. Росстат обновил форму, по которой необходимо отчитаться за 2023 год по данным о травматизме	8	III. Разъяснения законодательства	14
10. Упрощен механизм оказания услуг по погребению или выплаты социального пособия на погребение	8	1. Нет воинского билета при приеме на работу – не беда!	14
11. Сроки направления требований об уплате задолженности продлены	9	2. Движение – жизнь! Сколько раз работодатель может временно переводить работника в течение года?	14
12. Вступили в силу новые правила получения СФР сведений... ..	9	3. Как продлить командировку? Ответ Роструда	14
13. Росстат обновил указания по заполнению формы П-4	9	4. Ежегодная диспансеризация для «своих»: право или обязанность? Позиция Роструда	14
14. Заявление на уплату взносов на накопительную пенсию нужно подавать в СФР по новой форме.....	10	5. Переход на новый формат электронных доверенностей будет постепенным	14
15. Опубликованы поправки к НК РФ.....	10	6. ФНС России направила контрольные соотношения к рекомендуемой форме 6-НДФЛ.....	15
16. С 2024 года при досрочном выходе на работу пособие по уходу за ребенком сохраняется.....	10		
17. ЦБ РФ снова повысил ключевую ставку	10		
18. КБК для налога на сверхприбыль и взносов для иностранцев на 2024 год	10		



7. Разъяснение о страховых взносах, уплачиваемых с выплат в пользу граждан Узбекистана..... 15
8. СФР пояснил как в 2023 году предоставить накопленные дополнительные оплачиваемые дни по уходу за ребенком-инвалидом 15
9. Минфин России разъяснил, как облагаются налогами расходы на обучение работников и проведение выездных корпоративных мероприятий 16
10. Если не пришли к согласию о предоставлении отпуска частями, отпуск необходимо предоставлять целиком, считает Минтруд России..... 16
- IV. Судебная практика 17
 1. Превратятся ли неиспользованные дни отдыха за работу в выходной и праздник в денежную компенсацию при увольнении? Отвечает КС РФ..... 17
 2. Срочный трудовой договор с руководителем обособленного подразделения под запретом! Постановление КС РФ 18
 3. Может ли работник отозвать заявление об увольнении по телефону? 19
 4. Работа обеда не помеха! 8-й КСОЮ посчитал, что запрет покидать рабочее место во время обеденного перерыва не является основанием для отнесения такого «отдыха» к рабочему времени..... 19
 5. Когда премия к профессиональному празднику обязательна? Практика 2-го КСОЮ 20
 6. Командирую тебя я в тундру: положены ли работникам в длительных «северных» командировках надбавки? 20
 7. Выходное пособие не воробей, заплатишь – не поймаешь! Или все-таки поймаешь? Практика 8-го КСОЮ 21
 8. При несвоевременном уведомлении об отмене дополнительной работы права работника не нарушаются.. 22

I. Новое в законодательстве

1. UPD! В ТК РФ ввели трудовые гарантии для добровольцев Росгвардии

Согласно поправкам на добровольцев Росгвардии будут распространяться трудовые гарантии, которые установлены в отношении мобилизованных работников, а также осуществляющих военную службу по контракту или являющихся добровольцами Вооруженных Сил РФ.

О содержании гарантий и ходе рассмотрения законопроекта мы писали в одном из наших предыдущих [обзоров](#).

Поправки вступили в силу 25 декабря 2023 г.

Основание: [Федеральный закон от 25.12.2023 № 642-ФЗ](#).

2. Малый и средний бизнес получит поддержку при трудоустройстве участников СВО

Изменения предусматривают, что субъекты малого и среднего предпринимательства, принимающие к себе на работу бывших участников СВО и ветеранов боевых действий, будут рассматриваться в качестве субъектов социального предпринимательства. Это позволит получать таким работодателям соответствующую поддержку со стороны государства в виде субсидий, льготных кредитов и в иных формах, предусмотренных законодательством о развитии малого и среднего предпринимательства в РФ.

Основание: [Федеральный закон от 12.12.2023 № 578-ФЗ](#).

3. Мораторий на внеплановые проверки продлили до конца 2024 года

Для работодателей это означает, что ограничения, действовавшие в течение 2023 г., продолжат своё действие и в 2024 г. Однако, как и раньше, сохраняются исключительные случаи, когда ГИТ может проводить внеплановые проверки, к примеру, в связи с массовыми

нарушениями работодателем трудовых прав работников, связанных с невыплатой заработной платы свыше одного месяца.

Основание: [Постановление Правительства РФ от 14.12.2023 №2140](#).

4. Правительство РФ уточнило правила временного перевода

По уточненным правилам, временный перевод к другому работодателю осуществляется при поступлении в центр занятости следующей информации:

- запрос «временного» работодателя о потребности во временных работниках;
- сведения от «текущего» работодателя о приостановке производства (работы).

Также изменениями определены сроки направления различных сведений и запросов со стороны центра занятости и работодателей. Так, при поступлении запроса о нехватке работников центр занятости в течение 2 рабочих дней уточняет у работодателя со «свободными» работниками возможность их временного перевода, и такой работодатель должен в течение 3 рабочих дней направить отказ или согласие на перевод вместе со сведениями согласившихся работников.

Наряду с этим правила дополнены особенностями временного перевода работников, работодатели которых располагаются в определенных субъектах РФ и приостановили свою деятельность в связи с недружественными действиями иностранных государств либо в связи с эвакуацией.

Изменения вступили в силу 30 декабря 2023 г. и действуют до 1 января 2025 г.

Основание: [Постановление Правительства РФ от 29.12.2023 № 2390](#).

5. UPD! Вступают в силу новые индикаторы риска

Основанием для проведения внеплановой проверки может стать оплата труда ниже МРОТ при определенных условиях, а также отсутствие кадровых изменений при сокращении взносов в СФР.

О намерении Минтруда России дополнить перечень индикаторов мы упоминали в прошлом [обзоре](#). Изменения вступают в силу с 8 января 2024 г.

Основание: [Приказ Минтруда России от 28.11.2023 № 836н](#).

6. Кому из иностранных граждан проще получить гражданство РФ?

Теперь с заявлением о приеме в гражданство РФ в упрощенном порядке могут обратиться ряд категорий иностранных граждан и граждане некоторых стран:

- [граждане Беларуси:](#)

- a. постоянно проживающие в РФ (независимо от срока постоянного проживания).

- [граждане Казахстана, Молдовы:](#)

- a. постоянно проживающие в РФ (независимо от срока постоянного проживания), подтвердившие знание русского языка.

- [граждане Украины:](#)

- a. не имеющие гражданства другого государства, родившиеся и постоянно проживавшие на территориях Республики Крым и г. Севастополя, выехавшие за пределы указанных территорий до 18 марта 2014 г., а также их дети, супруги и родители;
- b. постоянно проживавшие на территории Украины, имеющие документ, подтверждающий право на пребывание/проживание в РФ (*миграционная карта / РВП / ВНЖ / удостоверение беженца / свидетельство о предоставлении временного убежища на территории РФ / свидетельство участника Государственной программы*), а также их дети, супруги и родители.

- [граждане Афганистана, Ирака, Йемена и Сирии:](#)

- a. родившиеся на территории РСФСР и имевшие в прошлом гражданство СССР, а также их дети, супруги и родители.

- [лица без гражданства:](#)

- a. родившиеся и постоянно проживавшие на территориях Республики Крым и г. Севастополя, выехавшие за пределы указанных территорий до 18 марта 2014 г., а также их дети, супруги и родители;
- b. постоянно проживавшие на территории Украины, имеющие документ, подтверждающий право на пребывание/проживание в РФ (*миграционная карта / РВП / ВНЖ / удостоверение беженца / свидетельство о предоставлении временного убежища на территории РФ / свидетельство участника Государственной программы*), а также их дети, супруги и родители;
- c. незаконно депортированные (или родственники по прямой восходящей линии / усыновители / супруги которых были незаконно депортированы) из Крымской АССР, а также их родственники по прямой нисходящей линии и супруги.

- [иностранные граждане:](#)

- a. незаконно депортированные (или родственники по прямой восходящей линии / усыновители / супруги которых были незаконно депортированы) из Крымской АССР, а также их родственники по прямой нисходящей линии и супруги;
- b. заключившие в период СВО контракт о прохождении военной службы в Вооруженных Силах РФ / проходящие в период СВО военную службу в Вооруженных Силах РФ, а также их дети, супруги и родители;

- с. уволенные с военной службы в Вооруженных Силах РФ в период СВО по возрасту / по истечении срока военной службы / по состоянию здоровья / в связи с окончанием мобилизации, а также их супруги, дети и родители.

Основание: [Указ Президента РФ от 18.12.2023 № 962](#), [Указ Президента РФ от 04.01.2024 № 10](#), [Указ Президента РФ от 04.01.2024 № 11](#).

7. Kind reminder: новогодние миграционные обновления

Напоминаем о нововведениях, действующих с января 2024 г.

Новые формы миграционных ходатайств и уведомлений:

- ходатайство работодателя (заказчика услуг) о привлечении ВКС ([новая форма](#));
- уведомление об исполнении работодателями (заказчиками услуг) обязательств по выплате заработной платы ВКС ([новая форма](#));
- уведомление о заключении трудового договора (договора ГПХ) с иностранным гражданином ([новая форма](#));
- уведомление о расторжении трудового договора (договора ГПХ) с иностранным гражданином ([новая форма](#));
- заявление о продлении разрешения на работу иностранному гражданину ([новая форма](#));
- заявление о выдаче дубликата разрешения на работу иностранному гражданину ([новая форма](#));
- заявление о коррекции (внесении изменений) разрешения на работу иностранному гражданину ([новая форма](#));
- уведомление об осуществлении трудовой деятельности иностранным гражданином на основании патента ([новая форма](#)).

Иные нововведения в миграционном законодательстве

(подробнее – в [обзоре за июль 2023 г.](#)):

- бессрочный ВНЖ в РФ для ВКС и сопровождающих членов их семей;
- сокращение срока разрешенного пребывания в РФ ВКС и сопровождающих членов их семей после досрочного прекращения трудового договора ВКС;
- 30-дневный срок для получения оригинала разрешения на работу ВКС и последствия нарушения данного срока;
- дополнительные основания для привлечения к ответственности работодателей ВКС.

8. С 1 января 2024 г. действует новая форма ЕФС-1

Социальный фонд России приказом от 17 ноября 2023 г. № 2281 утвердил новую форму ЕФС-1, а также порядок ее заполнения. Приказ вступает в силу 1 января 2024 г. Это означает, что с отчетных периодов 2024 г. страхователи должны представлять разделы и подразделы ЕФС-1 по новой форме. Помимо бланка изменился и формат электронного предоставления отчета. Он утвержден приказом от 23 ноября 2023 г. № 2315.

Ниже приведены изменения, которые были внесены в новую форму ЕФС-1:

- в подразделе 1.2 подраздела 1 помимо сведений «Назначение пенсии» добавили сведения «Назначение выплат по ОСС». Форму с таким типом сведений нужно представлять на тех, кто подал заявление об отпуске по беременности и родам или отпуске по уходу за ребенком;
- в табличную часть подраздела 1.3 подраздела 1 внесли столбец «Работники, не включаемые в расчет среднесписочной численности»;
- в графе 5 табличной части подраздела 1.1 подраздела 1 теперь нужно указывать также код вида трудового договора;

- при приеме (перевод) работника на дистанционную (удаленную) работу или работу на дому в графе 6 табличной части подраздела 1.1 подраздела 1 к коду ОКЗ надо также указывать код «ДИСТ» или «НДОМ». При приеме (перевод) сотрудника на неполное рабочее время в этой графе проставляют код «НЕПД» или «НЕПН».

В п. 11 порядка заполнения формы предусмотрели, что при ликвидации подают:

- страхователи – юрлица (физлица при прекращении деятельности как ИП) – подраздел 1.1 и подраздел 1.2 подраздела 1 на всех работающих (работавших в отчетном периоде) застрахованных;
- страхователи – государственные (муниципальные) учреждения – подраздел 1.2 подраздела 1;
- работодатели, перечисляющие дополнительные страховые взносы на накопительную пенсию застрахованных и взносы в их пользу (в случае уплаты взносов) по Закону № 56-ФЗ, – подраздел 3 подраздела 1.

Основание: [Приказ СФР от 17.11.2023 № 2281](#), [Приказ СФР от 23.11.2023 № 2315](#).

9. Росстат обновил форму, по которой необходимо отчитаться за 2023 год по данным о травматизме

Согласно Приказу Росстата № 361 от 31 июля 2023 г. внесены изменения в форму 7-травматизм и приложение к ней, а также уточнены указания к ее заполнению. Теперь срок подачи формы 7-травматизм – с 20 февраля по 1 марта после отчетного периода.

В табличной части приложения к форме добавлены новые важные показатели для статистики травматизма.

Так, самоповреждения и самоубийства теперь отражаются в строке 20.

Повреждения при эксплуатации опасных производственных объектов и гидротехнических сооружений отображаются в строке 21.

Воздействие других неклассифицированных травмирующих факторов теперь отражается в строке 22.

Новая форма отчета 7-травматизм должна быть подана за 2023 г., а приложение к форме – за 2025 г. Эти изменения позволят более точно и полно отразить различные аспекты травматизма на производстве, обогатив статистическую отчетность необходимыми показателями.

Основание: [Приказ Росстата от 31.07.2023 № 361](#).

10. Упрощен механизм оказания услуг по погребению или выплаты социального пособия на погребение

Правительством РФ принят закон, предусматривающий переход на электронное межведомственное взаимодействие и осуществление процедур, связанных с оформлением социальной помощи, в электронном виде.

Услуги по погребению оказываются специализированной службой на основании выписки о выборе услуг, представленной лицом, взявшим на себя обязанность осуществить погребение умершего.

Для получения выписки необходимо обратиться в СФР с заявлением лично или в электронной форме с помощью Единого портала госуслуг.

Стоимость предоставленных услуг возмещается специализированной службе в размере, не превышающем 7793,48 руб., с последующей индексацией один раз в год с 1 февраля текущего года.

Если погребение осуществлялось за счет средств лица, взявшего на себя обязанность осуществить погребение, выплачивается социальное пособие. Для назначения пособия необходимо подать заявление в электронной форме с использованием Единого портала госуслуг.

Социальное пособие выплачивается в размере, равном стоимости услуг, предоставляемых согласно гарантированному перечню услуг по погребению, но не превышающем 7793,48 руб., с последующей индексацией один раз в год с 1 февраля текущего года.

Федеральный закон вступает в силу 1 января 2024 г., за исключением отдельных положений, для которых установлен иной срок вступления их в силу.

Основание: [Федеральный закон от 25.12.2023 № 635-ФЗ](#).

11. Сроки направления требований об уплате задолженности продлены

Правительство РФ продлило предельные сроки направления требований об уплате налоговой задолженности и применения мер взыскания.

Также с 1 января по 31 декабря 2024 г. не будут начисляться пени в случаях, когда налогоплательщик допустил ошибки при формировании уведомления об исчисленных налогах или не направил его вовсе.

Аналогичное решение действовало в 2023 г. В частности, оно позволило смягчить условия перехода на единый налоговый счет и дало возможность бизнесу привыкнуть к новым условиям расчетов с бюджетом без негативных последствий.

Основание: [Постановление Правительства РФ от 26.12.2023 № 2315](#).

12. Вступили в силу новые правила получения СФР сведений

Внесены изменения в Правила получения СФР сведений для назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, единовременного пособия при рождении ребенка, ежемесячного пособия по уходу за ребенком.

Страхователь станет предоставлять страховщику недостающие сведения с помощью электронного документооборота страховщика в течение 5 рабочих дней со дня получения извещения (пп. 4 ч. 2 изменений).

Страховщик исчислит пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячное пособие по уходу за ребенком по данным о выплатах застрахованному из сведений персонализированного учета (пп. 7 ч. 2 изменений).

Из Правил убрали норму о том, что страхователь размещает в информсистеме страховщика сведения о выплатах застрахованному лицу. Речь идет о суммах, которые включались в базу для начисления взносов на ВНиМ, за расчетный период у этого страхователя, а также у другого, если в таком периоде застрахованный у него работал (пп. 13 ч. 2 изменений).

Данные о выплатах застрахованного страховщик будет направлять страхователю, чтобы тот мог начислить больничный за первые 3 дня (пп. 14 ч. 2 изменений).

Основание: [Постановление Правительства РФ от 26.12.2023 № 2312](#).

13. Росстат обновил указания по заполнению формы П-4

Указания состоят из 24 разделов. Радикальных отличий от прежних указаний, утв. приказом Росстата от 30 ноября 2022 г. № 872, в новых указаниях нет. В частности, разъясняют, как сдавать форму, если есть подразделения. Так, например, все подразделения юрлица, расположенные на одной территории (по одному почтовому адресу), относят к одному подразделению. Части, расположенные на разных территориях, отражают как разные подразделения.

Разъяснили, в частности, как подавать отчет при банкротстве, реорганизации, применении УСН, ликвидации.

Данные П-4 не могут быть отрицательными. Если данные за январь – декабрь отчетного года отражены с нарушением указаний, арифметическими или логическими ошибками, необходимо подать исправленные данные. К ним прилагают обоснования корректировок. Сделать это нужно не позднее 3 рабочих дней после того, как отправитель обнаружил эти факты или получил уведомление от территориального органа Росстата.

Данные по форме предоставляют также филиалы, представительства и подразделения действующих на территории РФ иностранных организаций в порядке, установленном для юридических лиц.

Основание: [Приказ Росстата от 22.12.2023 № 678](#).

14. Заявление на уплату взносов на накопительную пенсию нужно подавать в СФР по новой форме

СФР утвердил форму заявления о добровольном пенсионном страховании в целях уплаты дополнительных страховых взносов на накопительную пенсию (ДСВ-1). Заявление необходимо тем работникам, которые в добровольном порядке решили платить дополнительные страховые взносы на свою накопительную пенсию. Сдать заявление ДСВ-1 можно через работодателя, лично в СФР или МФЦ. В нем указывают Ф. И. О., СНИЛС, адрес.

Признан утратившим силу Приказ ПФР от 28 июля 2008 г. № 225п.

Основание: [Приказ Фонда пенсионного и социального страхования РФ от 17.11.2023 № 2282](#).

15. Опубликованы поправки к НК РФ

В [предыдущем выпуске](#) мы писали об изменениях сроков уплаты НДФЛ налоговыми агентами (Федеральный закон от 27 ноября 2023 г. № 539-ФЗ).

В связи с этими изменениями положения п. 2 ст. 230 НК РФ, касающиеся периода отражения в расчете 6-НДФЛ удержанных сумм, решено исключить с 1 января 2024 г.

В документе есть и иные поправки.

Основание: [Федеральный закон от 19.12.2023 № 611-ФЗ](#).

16. С 2024 года при досрочном выходе на работу пособие по уходу за ребенком сохраняется

Президентом РФ был подписан закон, согласно которому пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет сохраняется, даже если родитель выйдет на работу досрочно. Такое правило будет действовать и при выходе на работу на неполный день, работе на дому и дистанционно. Пособие сохранится и у тех, кто в период отпуска по уходу за ребенком трудится у другого работодателя.

Основание: [Федеральный закон от 19.12.2023 № 614-ФЗ](#); [Федеральный закон от 19.12.2023 № 620-ФЗ](#).

17. ЦБ РФ снова повысил ключевую ставку

Совет директоров Банка России принял решение поднять с 18 декабря 2023 г. ключевую ставку до 16%. Предыдущее значение было установлено в октябре.

Следующее заседание, на котором будет рассматриваться вопрос об уровне ключевой ставки, запланировано на 16 февраля 2024 г.

Основание: [Информация Банка России от 15.12.2023](#).

18. КБК для налога на сверхприбыль и взносов для иностранцев на 2024 год

Минфин России внес поправки в перечень кодов бюджетной классификации, относящихся к федеральному бюджету и бюджетам государственных внебюджетных фондов РФ. Напомним, перечень КБК, который должен применяться с 2024 г., утвержден приказом Минфина России от 1 июня 2023 г. № 80н. Теперь Минфин России подготовил и утвердил уточнения для этого перечня. В частности, поправки содержат КБК для уплаты:

- 1 01 03000 01 0000 110 – налог на сверхприбыль (обеспечительный платеж по нему);
- 1 02 15010 06 0000 160 – взносы на ОПС;
- 1 02 15020 06 0000 160 – взносы на случай ВНиМ.

Данные КБК по взносам касаются вознаграждений физлицам, которые в соответствии с международными договорами РФ облагаются взносами по отдельным видам (отдельному виду) обязательного соцстрахования.

Основание: [Приказ Минфина России от 20.11.2023 № 185н](#).

19. С 23 декабря 2023 года – новые штрафы для операторов персональных данных

В декабре 2023 г. вступили в силу изменения в КоАП РФ, касающиеся увеличения размера административных штрафов для должностных лиц и организаций в случае обработки персональных данных без письменного согласия субъекта, когда такое согласие

необходимо в соответствии с законодательством РФ, а также в случае нарушения требований к составу сведений, включаемых в согласие в письменной форме.

В соответствии с ч. 2 ст. 13.11 КоАП РФ размеры административных штрафов составляют:

- для должностных лиц – от 100 тыс. до 300 тыс. руб.
- для юридических лиц – от 300 тыс. до 700 тыс. руб.

В случае совершения повторного административного правонарушения, согласно ч. 2.1 ст. 13.11 КоАП РФ, размеры штрафов составляют:

- для должностных лиц – от 300 тыс. до 500 тыс. руб.
- для юридических лиц – от 1 млн до 1,5 млн руб.

Кроме того, в отношении банков, многофункциональных центров предоставления государственных и муниципальных услуг и иных организаций введен новый штраф в случае нарушения требований законодательства РФ при размещении и обновлении биометрических персональных данных субъектов в «Единой системе идентификации и аутентификации физических лиц с использованием биометрических персональных данных».

В соответствии со ст. 13.11.3 КоАП РФ размеры административных штрафов составляют:

- для должностных лиц – от 100 тыс. до 300 тыс. руб.
- для юридических лиц – от 500 тыс. до 1 млн руб.

Вопрос привлечения к административной ответственности по ст. 13.11.3 КоАП РФ является предметом рассмотрения суда по материалам проверки Роскомнадзора согласно ч. 1.5 ст. 23.1 КоАП РФ.

До 23 декабря 2023 г.	С 23 декабря 2023 г.
Размеры административных штрафов по ч. 2 ст. 13.11 КоАП РФ	
<ul style="list-style-type: none"> • Для должностных лиц – от 20 тыс. до 40 тыс. руб. 	<ul style="list-style-type: none"> • Для должностных лиц – от 100 тыс. до 300 тыс. руб.

<ul style="list-style-type: none"> • Для юридических лиц – от 30 тыс. до 150 тыс. руб. 	<ul style="list-style-type: none"> • Для юридических лиц – от 300 тыс. до 700 тыс. руб.
Размеры административных штрафов по ч. 2.1 ст. 13.11 КоАП РФ	
<ul style="list-style-type: none"> • Для должностных лиц – от 40 тыс. до 100 тыс. руб. 	<ul style="list-style-type: none"> • Для должностных лиц – от 300 тыс. до 500 тыс. руб.
<ul style="list-style-type: none"> • Для юридических лиц – от 300 тыс. до 500 тыс. руб. 	<ul style="list-style-type: none"> • Для юридических лиц – от 1 млн до 1,5 млн руб.

Основание: [Федеральный закон от 12.12.2023 № 589-ФЗ](#).



II. Законодательные инициативы

1. Депутаты хотят обязать работодателей оплачивать работникам такси за работу ночью

Авторы законопроекта обосновывают инициативу тем, что работники с ночным режимом работы не могут воспользоваться общественным транспортом, чтобы доехать домой. В связи с этим предлагается в ст. 22 ТК РФ, посвященной основным правам и обязанностям работодателя, предусмотреть обязанность по обеспечению проезда работника в ночное время до места работы и обратно.

Депутаты также обращают внимание на то, что исходя из сложившейся практики работодателя смогут отнести затраты на такси для перевозки работников в состав расходов и тем самым уменьшить доходы, подлежащие налогообложению.

Основание: [Российская газета. Федеральный выпуск № 6\(9248\)](#).

2. В Госдуму РФ внесены законопроекты о внесении изменений в правила премирования

Во исполнение Постановления Конституционного Суда РФ от 15 июня 2023 г. № 32-П, о котором мы подробно рассказывали в нашем специальном [обзоре](#), в Госдуму РФ внесены сразу 2 законопроекта.

Законопроект № 494191-8 предусматривает запрет работодателю на издание локальных нормативных актов, допускающих произвольное лишение работника заработной платы полностью или в части, в том числе ее премиальной составляющей, из-за совершения работником дисциплинарного проступка.

Законопроектом № 513234-8, в свою очередь, предлагаются изменения более комплексного характера. Так, при установлении систем премирования должны также определяться виды премий, их размеры, сроки, основания и условия их выплаты работникам, в том числе с учетом качества, эффективности и продолжительности работы, наличия или отсутствия дисциплинарного взыскания и других условий. Таким образом, если данный законопроект будет принят, то при подготовке локального нормативного акта о

премировании работодатель должен обязательно предусмотреть в документе вышеуказанные положения.

В случае одобрения оба законопроекта предусматривают вступление изменений в силу с 1 сентября 2024 г.

Основание: [Проект Федерального закона № 513234-8](#), [Проект Федерального закона № 494191-8](#).

3. Нормы об оплате сверхурочной работы могут быть уточнены

Внесенным в Госдуму РФ законопроектом предусматривается, что сверхурочная работа оплачивается исходя из всего размера заработной платы, в частности с учетом компенсационных и стимулирующих выплат. Законопроект разработан во исполнение Постановления Конституционного Суда РФ от 27 июня 2023 г. № 35-П (подробнее об этом судебном акте см. наш [обзор](#)). В законопроекте также отмечается, что если работодатель предусмотрел у себя условия оплаты сверхурочной работы в более высоком размере по сравнению с законодательством, то вносимые законопроектом изменения не являются основанием для пересмотра таких условий оплаты сверхурочной работы.

При принятии законопроекта изменения вступят в силу с 1 сентября 2024 г.

Основание: [Проект Федерального закона № 513228-8](#).

4. UPD! Законопроект о компенсации за несвоевременную выплату зарплаты прошел второе чтение

В одном из наших прошлых [обзоров](#) мы писали, что во исполнение Постановления Конституционного Суда РФ в трудовое законодательство планируется внести изменения, которые позволят взыскать с работодателя компенсацию и в том случае, когда выплаты не были начислены работнику и суд признал право на их получение.

В случае принятия законопроекта изменения вступят в силу со дня официального опубликования документа.

Основание: [Проект Федерального закона № 452641-8](#).

5. В Госдуме РФ предложили расширить перечень иностранных граждан, которые могут получить ВНЖ в РФ в упрощенном порядке

На рассмотрение Госдумы РФ внесены два законопроекта о выдаче ВНЖ в РФ в упрощенном порядке некоторым категориям иностранных граждан, а именно:

- репатриантам, получившим статус участника / статус члена семьи участника Госпрограммы по оказанию содействия добровольному переселению в РФ соотечественников, проживающих за рубежом;
- иностранным гражданам, подвергшимся уголовному преследованию со стороны иностранного государства за выражение позиции в поддержку РФ в форме публичных заявлений и действий.

Основание: [Законопроект № 499739-8](#); [Законопроект № 515004-8](#).

6. Разработана новая форма заявления о возмещении расходов по предоставлению выходных дней для ухода за детьми-инвалидами

СФР вынес проект с новой формой заявления, которое страхователь представляет, чтобы получить возмещение расходов на оплату дополнительных выходных.

В сравнении с действующей формой, в новой планируется предусмотреть отметку «изменение (уточнение) ранее представленных сведений». Также планируют добавить поля, в которых надо будет указывать:

- сведения о справке, подтверждающей инвалидность ребенка;
- сведения о приказе (приказах) о предоставлении дополнительных выходных. Их нужно будет вносить, если заявление направили в электронном виде;
- периоды, за которые были использованы такие выходные.

В заявлении будет предусмотрена возможность отражать до 24 дополнительных выходных по уходу за детьми-инвалидами.

Предлагается исключить из раздела со сведениями о страхователе поле «Код подчиненности» и добавить поля, где нужно будет указывать Ф.И.О. руководителя и его должность.

Основание: [Проект Приказа СФР](#).

7. Форму уведомления о выборе инспекции при нахождении обособленных подразделений в одном городе предлагают изменить

В случаях, когда несколько обособленных подразделений находятся в одном муниципальном образовании или городе федерального значения, но на территории разных инспекций, их можно поставить на учет в одной из них. Для этого в ФНС России необходимо передать соответствующее уведомление. Ведомство направило на общественное обсуждение проект с изменениями в форме такого документа, формат его представления и порядок заполнения.

ФНС России предлагает сократить форму до 1 страницы. Подробно приводить сведения об обособленных подразделениях не потребуется. В уведомлении станут сообщать о выборе налоговой или об отказе от ее выбора.

Также планируют исключить поле, в котором указывают, что делать с вновь открытыми «обособками» – ставить их на учет в той же инспекции или нет.

Предполагаемая дата вступления изменений – август 2024 г.

Напомним, недавно ведомство обновило форму сообщения о создании обособленных подразделений.

Основание: [Проект приказа ФНС России](#).

III. Разъяснения законодательства

1. Нет воинского билета при приеме на работу – не беда!

Перечень документов, которые требуются работодателю для заключения трудового договора, определен законодательством. В частности, таковым является военный билет.

В ведомство поступил вопрос: можно ли отказать военнообязанному кандидату в приеме на работу, если он отказывается представить военный билет? Ведь при заключении трудового договора при его отсутствии работодатель формально нарушает требования ст. 65 ТК РФ.

Роструд напомнил, что отказ в приеме на работу должен быть обоснованным, т. е. связан с деловыми качествами работника. Отсутствие военного билета не исключает возможность заключения трудового договора, не связано с его деловыми качествами. В связи с этим отказать в приеме на работу исключительно по причине отсутствия военного билета нельзя.

Ранее аналогичную точку зрения высказал Минтруд России. В своем разъяснении регулятор напомнил, что при приеме на работу военнообязанного без военного билета работодатель обязан уведомить военный комиссариат о неисполнении работником своих обязанностей в области воинского учета в 5-дневный срок.

Основание: [Письмо Роструда от 20.12.2023 № ПГ/26681-6-1](#); [Письмо Минтруда России от 14.08.2023 № 14-6/В-960](#).

2. Движение – жизнь! Сколько раз работодатель может временно переводить работника в течение года?

В определенных ТК РФ случаях работодатель может при отсутствии согласия работника перевести его временно на другую работу, например в случае простоя, возникшего в результате каких-то исключительных обстоятельств (пожара, эпидемии, др.). При этом такой перевод не может превышать 1 месяца. Однако есть ли ограничение на количество таких переводов работника в течение года?

Роструд отмечает, что, хотя непрерывный временный перевод в случае чрезвычайных обстоятельств не может быть более 1 месяца, ТК РФ не запрещает неоднократно привлекать работника к выполнению такой временной работы с соблюдением установленного законом срока.

Основание: [Вопросы и ответы на сайте онлайнинспекция.рф](#).

3. Как продлить командировку? Ответ Роструда

Роструд напомнил, что порядок продления срока командировки законом не предусмотрен, главное – работодатель должен проинформировать работника о продлении срока командировки. Ведомство предлагает направлять работнику копию приказа о продлении срока командировки любым доступным способом (по электронной почте или факсу, направить телеграмму).

Если работник был уведомлен о продлении командировки, но при этом покинул место командировки самовольно, то работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности. Однако стоит подчеркнуть, что работодатель в таком случае должен будет доказать, что работник был уведомлен о продлении командировки.

Основание: [Вопросы и ответы на сайте онлайнинспекция.рф](#).

4. Ежегодная диспансеризация для «своих»: право или обязанность? Позиция Роструда

Работодатель хочет обязать работников проходить ежегодную диспансеризацию: вправе ли он это сделать?

Роструд отрицательно ответил на данный вопрос. Участие работника в диспансеризации является добровольным.

Основание: [Вопросы и ответы на сайте онлайнинспекция.рф](#).

5. Переход на новый формат электронных доверенностей будет постепенным

С 1 марта 2024 г. электронные доверенности будут оформляться по новому формату, который, в отличие от старого, позволяет создать электронную доверенность с возможностью передоверия и предоставить полномочия нескольким представителям.

Электронные доверенности, оформленные по старому формату, будут приниматься еще в течение года – с 1 марта 2024 г. по 28 февраля 2025 г.

По электронной доверенности, созданной по старому формату, полномочия не могут быть переданы в рамках передоверия путем оформления электронной доверенности по новому формату.

Направлять документы на основании бумажных доверенностей, представленных в налоговую до 1 марта 2024 г., можно до прекращения действия таких доверенностей в соответствии с гражданским законодательством.

Основание: [Письмо ФНС России от 18.12.2023 № ЕА-4-26/15789@](mailto:26/15789@).

6. ФНС России направила контрольные соотношения к рекомендуемой форме 6-НДФЛ

В связи с введением рекомендуемой формы отчета 6-НДФЛ, ФНС России подготовила контрольные соотношения, которые необходимо использовать для проверки правильности введенных данных. К примеру, если значение строки 120 раздела 2 меньше значения строки 130 раздела 2, сумма налоговых вычетов завышена.

Всего в письме приведено 48 контрольных соотношений.

Основание: [Письмо ФНС России от 20.12.2023 № БС-4-11/15922@](mailto:11/15922@).

7. Разъяснение о страховых взносах, уплачиваемых с выплат в пользу граждан Узбекистана

С выплат и иных вознаграждений в пользу указанных граждан страховые взносы исчисляются в общеустановленном порядке, предусмотренном ст. 431 НК РФ, по единому тарифу в соответствии с п. 3 ст. 425 НК РФ или п. 2.2–2.4 ст. 427 НК РФ.

Если же работодателем заключены трудовые договоры с гражданами Республики Узбекистан в порядке организованного набора и привлечения в соответствии с Соглашением об организованном наборе, то с выплат и иных вознаграждений в

пользу таких лиц исчисляются страховые взносы на обязательное пенсионное страхование и обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством в порядке, установленном п. 6.2 ст. 431 НК РФ. При найме сотрудников из Узбекистана в рамках организованного набора требуется наличие у них полиса добровольного медицинского страхования либо работодатель должен заключить договор с клиникой на медобслуживание таких иностранцев. В этом случае взносы на обязательное медицинское страхование на выплаты в пользу таких сотрудников не начисляются.

Основание: [Письмо ФНС России от 20.12.2023 № БС-4-11/15948](mailto:BC-4-11/15948).

8. СФР пояснил как в 2023 году предоставить накопленные дополнительные оплачиваемые дни по уходу за ребенком-инвалидом

С 1 сентября 2023 г. в ст. 262 ТК РФ закреплена возможность использования работником до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд, которые он накопил к моменту их предоставления работодателем.

Поскольку за каждый календарный месяц работнику полагаются 4 выходных, за 4 месяца (с сентября по декабрь 2023 г.) работник может накопить 16 дополнительных выходных дней. Накопленные выходные дни работнику нужно использовать до конца 2023 г. (в декабре).

При этом накопленные дополнительные оплачиваемые выходные дни, не использованные в календарном году, на другой календарный год не переносятся (п. 15 Правил), поэтому перенести их, например, на январь 2024 г. нельзя.

Основание: [Письмо СФР от 04.12.2023 № 19-02/131904л](mailto:19-02/131904л).

9. Минфин России разъяснил, как облагаются налогами расходы на обучение работников и проведение выездных корпоративных мероприятий

Ведомство в своем письме дает разъяснение, какие расходы на обучение работников могут учитываться в составе прочих расходов, связанных с производством и реализацией, при условии соответствия определенным критериям. Расходы на обучение признаются, если они осуществляются на основании договора с учебным заведением или организацией, проводящей независимую оценку квалификации, и когда обучаемые являются работниками компании или обязуются вступить в трудовые отношения с компанией после завершения обучения. В отношении корпоративных мероприятий, таких как тренинги и деловые игры (тимбилдинги), расходы на проезд участников к месту проведения мероприятия подлежат обложению страховыми взносами. В то же время расходы на аренду помещения, услуги диджея и ведущего не признаются объектом обложения страховыми взносами, поскольку они не связаны с выплатами в пользу конкретных работников.

Основание: [Письмо Минфина России от 26.10.2023 № 03-03-06/1/102094](#).

10. Если не пришли к согласию о предоставлении отпуска частями, отпуск необходимо предоставлять целиком, считает Минтруд России

Ежегодный отпуск сотрудника составляет 28 календарных дней. По соглашению работник и работодатель могут разбить ежегодный отпуск на части, одна из которых должна быть не меньше 14 календарных дней. Для других частей отпуска таких требований нет. В случае если стороны не смогли согласовать разделение отпуска, то работодатель должен предоставить сотруднику его полностью, говорит в письме Минтруд России от 1 ноября 2023 г. № 14-6/ООГ-6853.

Подобную точку зрения уже высказывал Роструд. Он также разъяснил, что работодатель не может устанавливать минимальную продолжительность частей отпуска.

Основание: [Письмо Минтруда России от 01.11.2023 № 14-6/ООГ-6853](#).



IV. Судебная практика

1. Превратятся ли неиспользованные дни отдыха за работу в выходной и праздник в денежную компенсацию при увольнении? Отвечает КС РФ

ТК РФ предусматривает дополнительные гарантии работникам, которые работают в выходные или праздники. Как правило, работа в такие дни оплачивается в повышенном (не менее чем в двойном) размере. При этом работник может выбрать и другую опцию компенсации за работу в выходной: вместо двойной оплаты ему может быть предоставлен другой день отдыха. В таком случае день работы оплачивается в одинарном размере, а день отдыха – не оплачивается.

На практике неоднократно вставал вопрос: что делать, если работник захотел вместо повышенной оплаты взять другой день отдыха, однако вплоть до даты увольнения так и не успел им воспользоваться? Должен ли работодатель в таком случае выплатить денежную компенсацию за работу в выходной или праздник? Судебная практика была неоднородна, и многие суды придерживались следующей логики:

- другой день отдыха был предоставлен работнику по его желанию;
- работодатель не препятствовал работнику использовать дни отдыха до увольнения;
- закон не предусматривает возможность замены неиспользованных дней отдыха в связи с работой в выходные и праздники денежной компенсацией при увольнении.

Своим декабрьским постановлением КС РФ положил конец такой судебной практике и дал официальное толкование данной нормы ТК РФ, [отметив следующее](#):

1. Предоставление дополнительных гарантий работникам за работу в выходные и праздники связано с необходимостью [компенсации дополнительных трудовых затрат](#) работников.

В чем они выражаются? Выходные и праздники – время отдыха работника, т. е. время, которое он использует по своему усмотрению, не работает. Когда же работник привлекается к работе в такие дни, его рабочее время увеличивается, а время отдыха, наоборот, сокращается. И, как следствие, сокращается время для восстановления сил и работоспособности.

2. Замена повышенной оплаты за работу в выходной на день отдыха – с одной стороны, возможна только по инициативе работника, с другой стороны, работник не может использовать день отдыха по собственной инициативе при отсутствии согласования работодателя. При этом, как подчеркнул КС РФ, именно [работодатель как организатор трудового процесса](#) должен обеспечить реализацию работником выбранного им способа компенсации работы в праздник, т. е. использование дня отдыха;
3. ТК РФ предусматривает механизм трансформации нереализованного права на отдых в денежные выплаты. Так, по общему правилу, если на дату увольнения у работника накопились неиспользованные дни отпуска, ему выплачивается соответствующая денежная компенсация. Данное требование, по мнению КС РФ, должно действовать аналогичным образом и в отношении неиспользованных дней отдыха за работу в выходные или праздники. Таким образом, [дни отдыха, накопившиеся у работника в течение всего периода работы у данного работодателя на дату увольнения, заменяются денежной выплатой](#).

Выявленный КС РФ смысл положений закона является обязательным и исключает возможность иного судебного толкования данных норм.

Основание: [Постановление Конституционного Суда РФ от 06.12.2023 № 56-П.](#)

2. Срочный трудовой договор с руководителем обособленного подразделения под запретом! Постановление КС РФ

При приеме на работу с работником может быть заключен срочный или бессрочный трудовой договор. При этом заключение первого – скорее исключение, нежели правило, поскольку возможно в строго определенных законом случаях, в частности с руководителями, их заместителями, главными бухгалтерами компаний.

В рассматриваемом деле работница занимала должность начальника службы развития музея, и как с руководителем с ней был заключен срочный трудовой договор. В августе 2021 г. трудовые отношения прекратились – истек срок договора. Полагая, что срочный трудовой договор с ней был заключен незаконно, работница обратилась в суд.

Суд первой инстанции и кассация **не увидели никаких нарушений** ввиду следующего:

- работница подписала трудовой договор добровольно, т. е. была согласна на содержащиеся в нем условия, в том числе условие о сроке действия договора;
- занимаемая ею должность относилась к категории «руководитель»;
- анализ перечня трудовых обязанностей работницы позволил судам сделать вывод, что она является руководителем организации в смысле абз. 8 ч. 2 ст. 59 ТК РФ.

Апелляция, отменив решение суда первой инстанции, отметила, что руководитель структурного подразделения не является руководителем организации. Заключить срочный трудовой договор с таким работником нельзя. Сам факт согласия работника на подписание трудового договора с условием о срочности работы не имеет значения.

Кассация поддержала позицию суда первой инстанции. В передаче дела на рассмотрение в Верховный Суд РФ было отказано. Исчерпав все иные возможности отстаивания своих прав, работница обратилась в Конституционный Суд РФ. **На что обратил внимание КС РФ?**

1. Перечень случаев, в которых стороны могут заключить срочный трудовой договор по соглашению сторон, ограничен ТК РФ. Если же такие основания отсутствуют, сам факт согласия работника с условиями трудового договора и его подписания последним не может рассматриваться как правомерное заключение срочного трудового договора.
2. Отсутствие в ТК РФ легального определения понятия «руководители организаций» (*именно во множественном числе*).
КС РФ подчеркивает, что наряду с термином «руководители организаций» (абз. 8 ч. 2 ст. 59 ТК РФ) законодатель использует такие понятия, как «руководитель организации» (как единоличный исполнительный орган), «руководитель обособленного подразделения», «руководитель структурного подразделения организации». При этом ТК РФ не разъясняет, как соотносятся между собой данные термины.
4. Возможность заключения срочного трудового договора с руководителями организаций обусловлена их особым статусом в организации. При этом, в отличие от генерального директора, руководитель структурного подразделения не выполняет функции единоличного исполнительного органа, имеет существенно иной объем и содержание управленческих полномочий, выполняет иной характер работы. С учетом этого автоматически распространить нормы ТК РФ, регулирующие особенности труда руководителей организаций, в том числе в части срока трудового договора, невозможно.

В связи с этим абз. 8 ч. 2 ст. 59 ТК РФ был признан **неконституционным**, т. е. с момента вынесения КС РФ данного постановления данная норма **не подлежит применению**. До тех пор, пока в ТК РФ будут внесены изменения, заключение срочного трудового договора с руководителями структурных подразделений организации (по абз. 8 ч. 2 ст. 59 ТК РФ) **не допускается**.

Основание: [Постановление Конституционного Суда РФ от 19.12.2023 № 59-П](#).

3. Может ли работник отозвать заявление об увольнении по телефону?

Работник обратился к работодателю с заявлением об увольнении по собственному желанию с 27 декабря. За неделю до даты увольнения он передумал, уведомив по телефону работника отдела кадров о своем решении продолжить трудовую деятельность. Несмотря на это, 27 декабря он был уволен.

Суды трех инстанций единогласно пришли к выводу: увольнение незаконно. Работник имеет право отозвать ранее направленное заявление об увольнении вплоть до истечения календарного дня последнего дня работы, напомнили суды.

Апелляция также обратила внимание, что работник не мог подать письменное заявление об отзыве заявления об увольнении, поскольку находился на больничном. Более того, суд подчеркнул, что, даже если бы работник не отозвал заявление об увольнении, увольнение было бы незаконным, поскольку работодатель не разъяснил работнику его право на отзыв заявления и, зная о болезни работника, не выяснил наличие или отсутствие у работника намерений отозвать свое заявление.

Основание: [Определение 3-го кассационного суда общей юрисдикции от 30.10.2023 № 88-21630/2023](#), [Апелляционное определение Новгородского областного суда от 21.06.2023 по делу № 33-103/2023](#).

4. Работа обеда не помеха! 8-й КСОЮ посчитал, что запрет покидать рабочее место во время обеденного перерыва не является основанием для отнесения такого «отдыха» к рабочему времени

Машинист-кочегар обратился в суд. Работодатель (подведомственная организация Минобороны России), по мнению работника, незаконно не оплатил ему обеденные перерывы, исключив их из рабочего времени. При этом в силу специфики работы ему было запрещено покидать котельную в течение рабочей смены, поскольку он должен был постоянно следить за давлением и работой котла, то есть работать без обеденных перерывов.

Суды двух инстанций признали необходимость включения времени отдыха в рабочее время, поскольку:

- работа машиниста-кочегара носила фактически непрерывный характер;
- работник не имел право покидать рабочее место в течение рабочей смены, следовательно, не мог использовать это время по своему усмотрению;
- работодатель не представил доказательств того, что обеденные перерывы действительно предоставлялись работнику.
- кассация не согласилась с позицией нижестоящих судов, посчитав ее ошибочной ввиду следующего:
- локальными актами работодателя не предусмотрено включение обеденного перерыва в рабочее время;
- **непрерывный характер** производства локальными актами **не был установлен**;
- трудовое законодательство **не требует**, чтобы перерыв для отдыха и питания работник проводил **вне места работы**;
- **невозможность** работника в период обеденного перерыва покинуть рабочее место не свидетельствует о том, что работник фактически не использовал предоставленный ему перерыв по назначению.



Примечательно, что в части порядка расчета выплаты за сверхурочную работу кассация также отметила, что положения Минобороны России в части оплаты труда гражданского персонала не предусматривают начисление компенсационных или стимулирующих выплат в повышенном размере за сверхурочную работу¹, что не было учтено нижестоящими судами.

Дело было направлено на новое рассмотрение.

Вместе с тем ранее 3-й КСОЮ при аналогичных обстоятельствах пришел к прямо противоположному выводу. См. подробнее в [наших предыдущих выпусках](#).

Основание: [Определение 8-го кассационного суда общей юрисдикции от 02.11.2023 № 88-19270/2023](#).

5. Когда премия к профессиональному празднику обязательна? Практика 2-го КСОЮ

Коллективным договором компании была установлена единовременная премия работникам ко Дню работников нефтяной и газовой промышленности. А. был незаконно уволен и впоследствии восстановлен по решению суда. Однако после этого работодатель не выплатил ему премию в День нефтяника, полагая, что работник не достиг необходимых показателей премирования, в том числе поскольку в течение длительного периода не работал, находясь в вынужденном прогуле. А. с таким решением работодателя не согласился и обратился в суд.

Суды трех инстанций поддержали работника.

- несмотря на то, что Положением об оплате труда работников предусмотрено, что единовременная премия выплачивается в соответствии с результатами труда работников,

¹ Напомним, что постановлением от 27.06.2023 № 35-П Конституционный Суд РФ признал неконституционной ч. 1 ст. 152 ТК РФ, регулиющую порядок оплаты сверхурочной работы, в той части, которая допускает возможность оплаты сверхурочной работы без учета компенсационных и стимулирующих выплат. Подробнее с позицией КС РФ можно ознакомиться в [наших предыдущих выпусках](#).

работодатель в действительности такую оценку не проводил. Основанием выплаты премии был сам профессиональный праздник;

- Локальными актами компании не предусмотрена возможность полной невыплаты данной премии работнику.

Довод работодателя о том, что в течение определенного отчетного периода, учитываемого для выплаты премии, А. фактически не работал, находясь в вынужденном прогуле, был отклонен кассацией. Суд подчеркнул, что восстановление на работе означает восстановление работника во всех правах и обеспечение равенства положения с иными работниками.

Основание: [Определение 2-го кассационного суда общей юрисдикции от 14.12.2023 по делу № 88-32870/2023](#).

6. Командирую тебя я в тундру: положены ли работникам в длительных «северных» командировках надбавки?

Работник жил и работал в Мурманской области. Однако работодатель в течение всего периода работы не выплачивал ему северные надбавки и не предоставлял дополнительные дни отпуска. Полагая, что его права нарушены, работник обратился в суд.

Суды трех инстанций отказали работнику. Основания для выплаты районного коэффициента и процентной надбавки за работу на севере отсутствовали. На что суды обратили внимание?

- место работы было определено трудовым договором по месту регистрации компании в г. Санкт-Петербурге.

- ни филиалов, ни иных обособленных подразделений в Мурманской области у компании нет.
- работодатель представил приказы о направлении работника в служебные командировки в Мурманскую область, с которыми работник был ознакомлен под подпись.
- при направлении в командировку за работниками в силу закона сохраняется средний заработок именно по основному месту работы.
- командировочные расходы были выплачены работнику в полном размере.

Примечательно, что за более чем 2 года работы работник не находился в северных командировках всего несколько месяцев. Сами командировки нередко длились по полгода. Работник пояснял, что фактическое место работы посещал 2-4 раза в год для сдачи отчетов о проделанной работе и получения нового служебного задания.

Основание: [Определение 3-го кассационного суда общей юрисдикции от 08.11.2023 № 88-21721/2023](#).

7. Выходное пособие не воробей, заплатишь – не поймаешь! Или все-таки поймаешь? Практика 8-го КСОЮ

Работница – главный бухгалтер бюджетной организации уволилась по соглашению сторон. При увольнении ей выплатили выходное пособие в 5-кратном размере среднемесячного заработка. По результатам проверки было выявлено, что данная выплата была

² В соответствии с ч. 3 ст. 349.3 ТК РФ соглашения о расторжении трудовых договоров с работниками, которые занимают должности руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров бюджетных организаций, не могут содержать условия о выплате работнику выходного пособия, компенсации и (или) о назначении работнику каких-либо иных выплат в любой форме. Конкретный перечень категорий работников, на которых распространяется данный запрет, определен ч. 1 рассматриваемой статьи.

произведена в нарушение запрета (ч. 3 ст. 349.3 ТК РФ)². Работнице было направлено требование вернуть выплаченные средства.

Суд первой инстанции отказал в удовлетворении требований:

- ответственность за правильность и расходование бюджетных средств несет работодатель;
- факт недобросовестности со стороны работника не установлен.

Апелляция и кассация заняли иную позицию.

Во-первых, выплата выходного пособия в 5-кратном размере **не предусмотрена системой оплаты труда**. Следовательно, не является выходным пособием и не направлена на возмещение затрат, связанных с исполнением трудовых обязанностей.

Во-вторых, **такая выплата прямо противоречит закону**, поскольку ч. 3 ст. 349.3 ТК РФ содержит запрет на его выплату при увольнении по соглашению сторон главным бухгалтерам государственных и муниципальных учреждений.

При этом, учитывая последнее постановление Конституционного Суда РФ³, апелляция подчеркнула, что в данном случае работник **не может рассматриваться как наиболее слабая сторона трудовых отношений**. В силу специфики работы главный бухгалтер должен был знать о наличии такого законодательного запрета. Заключая соглашение о прекращении с условием о выплате выходного пособия, работница фактически злоупотребила своим правом.

³ Напомним, что постановлением от 13.07.2023 № 40-П Конституционный Суд РФ пришел к выводу, что работодатель обязан выплатить выходное пособие, предусмотренное трудовым договором или соглашением об увольнении, вне зависимости от того, предусмотрена ли данная выплата локальными актами компании. Подробнее с позицией КС РФ можно ознакомиться в [нашем юридическом обзоре](#).

В связи с этим выплата является неосновательным обогащением и подлежит возврату.

Основание: [Определение 8-го кассационного суда общей юрисдикции от 07.11.2023 № 88-23115/2023.](#)

8. При несвоевременном уведомлении об отмене дополнительной работы права работника не нарушаются

Между работником-охранником и работодателем было заключено дополнительное соглашение, согласно которому первый в порядке совмещения выполнял обязанности дворника. Не предупредив работника об отмене дополнительной работы за 3 рабочих дня, работодатель отменил поручение о ее выполнении. После обращения работника в прокуратуру организация начислила ему доплату за 2 дня работы по должности дворника. Однако работник, полагая, что приказ об отмене дополнительной работы незаконный, обратился в суд.

Суды трех инстанций сочли, что права работника не были нарушены. Отмену совмещения нельзя признать недействительной из-за того, что организация не соблюла срок уведомления. При этом суд апелляционной инстанции указал, что досрочная отмена в одностороннем порядке поручения о выполнении дополнительной работы является правом работодателя, предусмотренным ч. 4 ст. 60.2 ТК РФ. По мнению суда, факт нарушения работодателем срока предупреждения о расторжении этого дополнительного соглашения не влечет недействительность такой отмены.

Основание: [Определение 6-го КСОЮ от 16.11.2023 № 88-26123/2023.](#)

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



Юлия Тимирязева

Старший менеджер

+7 495 967 6000

julia.timiryazeva@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

daria.domolazova@tedo.ru



Мария Степанова

Старший юрист

+7 495 967 6000

maria.x.stepanova@tedo.ru



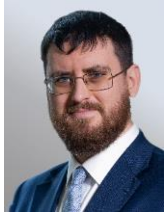
Эльвина Сударева

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



Мария Ильина

Консультант

+7 495 967 6000

maria.ilina@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 используем свои знания, богатый опыт и творческий подход для разработки практических советов и решений, открывающих новые перспективы для бизнеса.

© 2024 «Технологии Доверия». Все права защищены.