

ПроПерсонал

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



Технологии
Доверия



Вступительное слово



Екатерина Рябова
Партнер

Уважаемые коллеги!

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

На страницах очередного выпуска мы постарались как можно полнее осветить последние изменения в законодательстве, законодательные инициативы, официальные разъяснения компетентных органов и судебную практику за сентябрь 2023 года.

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

Приятного чтения!



Елена Морякова
Директор



Геннадий Одарич
Директор

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

Содержание

I.	Новое в законодательстве	5
1.	Выходные для родителей детей-инвалидов: новые правила с 1 сентября 2023 г.....	5
2.	Такие водители нам не нужны! Новые ограничения для водителей легкового такси вступили в силу	5
3.	Некоторые ограничения на въезд граждан Украины в РФ	6
4.	Документы для въезда и выезда граждан Украины в РФ.....	6
5.	Уведомление об осуществлении трудовой деятельности иностранным гражданином, работающим на основании патента: форма и порядок.....	7
6.	Подтверждение знания русского языка соотечественниками	7
7.	Росстат обновил ряд форм отчетов по зарплате и кадрам ...	7
8.	ЦБ РФ снова повысил ключевую ставку	8
9.	Правительство утвердило на 2024 год допустимую долю работников-иностранцев	8
10.	С 8 сентября действует обновленный порядок возмещения расходов страхователя на выплату пособия на погребение .	8
11.	ФНС направила рекомендуемые формы для получения сведений по салдо ЕНС	8
12.	До утверждения необходимых изменений ФНС направлена рекомендуемая форма расчета по страховым взносам для использования в работе	9
13.	С 1 октября 2023 года вступают в силу изменения по ЕНС...	9
14.	Новые КБК для перерасчетов по НДФЛ, штрафам и недоимкам.....	11
15.	Kind reminder: Новый закон о гражданстве РФ.....	11
II.	Законодательные инициативы.....	12
1.	Несоблюдение положений колдоговора об охране труда вредников будет стоить больше: законопроект на рассмотрении в Госдуме	12
2.	Родители на дистанте: депутаты предлагают сохранить право на пособие в период отпуска по уходу за ребенком за работниками, работающими дистанционно в режиме полного рабочего времени	12
3.	Новый минимум на 2024 г.: проект о МРОТе на следующий год в Госдуме.....	12
4.	Законопроект о подорожании российских виз	12
5.	Законопроект о наложении административного штрафа с административным выдворением	13
6.	В Госдуме предлагают запретить иностранным гражданам работать в школах и такси	13
7.	Взносы на травматизм: поправки к порядку подтверждения вида деятельности прошли первое чтение	14
8.	ФНС подготовила контрольные соотношения, при нарушении которых уведомление сочтут непредставленным	14
9.	В Госдуму поступил законопроект, сохраняющий на период 2024–2026 годов действующие тарифы и порядок уплаты страховых взносов на травматизм и профзаболевания	14
10.	Минфин подготовил проект, устанавливающий размер предельной базы по взносам на 2024 год	15
11.	СФР планирует обновить форму ЕФС-1	15
12.	Выплата пособий: Минтруд хочет скорректировать правила получения СФР сведений и документов	15
III.	Разъяснения законодательства.....	16
1.	Как работодателям следует сообщать о легком несчастном случае? Ответил СФР.....	16



2. Можно ли сократить работницу с ребенком до трех лет, если она согласна? Ответ Роструда 16
3. Минтруд разъяснил, когда предоставление при трудоустройстве документов воинского учета не является обязательным 16
4. Можно ли уволиться по собственному желанию в период больничного, направив заявление по электронной почте? Позиция Роструда 16
5. Сканы трудовой книжки и заявления не являются основанием для назначения пособия за второй месяц в связи с увольнением по сокращению 17
6. Роструд разъяснил, куда следует обратиться работнику, потерявшему после увольнения трудовую книжку, если он трудился по основному месту работы и по внешнему совместительству 17
7. Включается ли надбавка за выслугу лет в зарплату при сравнении с минимальным размером оплаты труда? Ответ Роструда 17
8. Уплата налогов физическими лицами: промостраница ФНС поможет разобраться в налоговых уведомлениях 17
9. Минтруд считает, что можно принять на работу без документов воинского учета 18
10. Возмещение работникам платы за детсад надо облагать взносами на травматизм, считает СФР 18
11. Расходы командированного по оплате бизнес-залов облагают НДФЛ, считает Минфин 18
12. С 10 сентября применяют новый формат справки о среднем заработке для пособия по безработице 18
- IV. Судебная практика 19
1. Верховный суд РФ разобрался, правомерно ли объявление простоя работнику сразу после его восстановления на работе в связи с незаконным увольнением 19
2. В каком случае срочный трудовой договор признают бессрочным? Разъясняет 1-й КСОЮ 19
3. Если внешний совместитель обратился с заявлением о переводе на освободившееся основное место работы, то работодатель должен рассмотреть заявление и ответить на него. Позиция 1-го КСОЮ 20
4. Арбитражный суд кассационной инстанции назвал отличия трудового договора от гражданско-правового 20
5. Обязан ли работодатель выдать работнику копии актов об отказе от вакансий при сокращении? Отвечает 2-й КСОЮ .. 21
6. Изменение работодателем статьи ТК РФ в приказе об увольнении дистанционного работника: опечатка или нарушение процедуры? 21
7. Суд не стал взыскивать с дважды уволенного работника расходы на обучение, так как второй трудовой договор не содержал упоминаний ученического договора 22
8. После увольнения работодатель не имеет права совершать юридически значимые действия, затрагивающие права работника, без его предварительного согласия, в том числе изменять дату увольнения. Позиция 1-го КСОЮ 22
9. В каком случае дистанционного работника можно уволить за отказ от работы из офиса? 23
10. 2-ой КСОЮ отметил, что о недобровольности увольнения работника по собственной инициативе может свидетельствовать подача заявления, составленного не собственноручно, а на шаблоне работодателя 23
11. Как суды руководствуются положениями Постановления КС РФ об ограничении депремирования провинившихся работников? Пример Владимирского областного суда 24
12. Сотруднику не выдали запрошенные по электронной почте документы – суды поддержали работодателя 24
13. Опечатка в отчете работника при сдаче СЗВ-М не влечет за собой штрафа за недостоверные данные, считает суд 24
14. Можно ли уволить сотрудника за отправку сведений, составляющих коммерческую тайну, на личную почту? 25

I. Новое в законодательстве

1. Выходные для родителей детей-инвалидов: новые правила с 1 сентября 2023 г.

ТК РФ предусматривает для родителей детей-инвалидов дополнительные гарантии, в частности 4 дополнительных выходных дня в месяц.

С 1 сентября 2023 г. вступили в силу новые правила использования данных выходных дней. Ранее неиспользованные в течение месяца дополнительные выходные дни не суммировались, а по окончании месяца – «сгорали». По новым правилам, неиспользованные в течение месяца 4 выходных также не переносятся на другой календарный месяц. Однако теперь появилась возможность использовать все дополнительные выходные разом.

На что стоит обратить внимание?

- Использовать дополнительные выходные «разом» можно только один раз в течение календарного года (т. е. в период с 1 января по 31 декабря).
- Максимальное количество выходных дней, которые можно разом использовать, – 24 дня.
- При этом такие дни представляются в пределах дней, накопленных в текущем календарном году по состоянию на дату использования родителем этих дней.
- Выходные дни, используемые единоразово, могут быть распределены между двумя родителями, но в сумме не могут превышать 24 дней.
- График предоставления выходных согласовывается работником и работодателем.
- Оплата таких выходных дней происходит в размере среднего заработка.

Основание: [Федеральный закон от 05.12.2022 № 491-ФЗ «О внесении изменения в статью 262 Трудового кодекса Российской Федерации», Правила предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами, утв. Постановлением Правительства РФ от 06.05.2023 № 714.](#)

2. Такие водители нам не нужны! Новые ограничения для водителей легкового такси вступили в силу

В марте 2023 г. были внесены дополнения в ТК РФ, которыми были введены ограничения для работников, непосредственно связанных с управлением легковым такси для целей перевозки пассажиров и багажа. В свете новых требований, до 1 сентября 2023 г. работники, с которыми уже был заключен трудовой договор, должны были представить справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования (или его прекращения по реабилитирующим основаниям). В противном случае трудовые отношения с работником необходимо было прекратить.

Помимо предусмотренных в ТК РФ ограничений, начиная с 1 сентября 2023 г. для водителей легкового такси вступили в силу дополнительные требования.

Так, не допускаются к управлению легковым такси лица, которые:

- были повторно лишены права управления транспортным средством или на них был наложен административный арест за нарушение в области дорожного движения (ДД), если с момента окончания срока за предыдущее наказание не прошел 1 год;
- не прошли аттестацию на знание местности, действий в случае чрезвычайной ситуации, правил перевозки пассажиров и багажа, если такие знания требуются, а порядок проведения аттестации установлен законом или иным нормативным правовым актом субъекта РФ.

Знание местности предполагает знание расположения на территории субъекта РФ следующих объектов:

- объектов транспортной инфраструктуры;
 - объектов культурного наследия;
 - медицинских организаций;
 - объектов образования, спорта;
 - объектов, занимаемых органами государственной власти и органов местного самоуправления;
 - а также путей подъезда к ним.
- имеют более 3 неуплаченных штрафов за нарушение в области ДД за период, предшествующий дню осуществления перевозки и срок давности по которым не истек.

Примечание: как правило, по нарушениям в области ДД такие сроки составляют 60/90 календарных дней со дня совершения нарушения. Максимальный срок давности составляет 1 год, например при управлении транспортным средством в состоянии опьянения.

Основание: [Федеральный закон от 29.12.2022 № 580-ФЗ «Об организации перевозок пассажиров и багажа легковым такси в Российской Федерации, о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и о признании утратившими силу отдельных положений законодательных актов Российской Федерации»](#).

3. Некоторые ограничения на въезд граждан Украины в РФ

С 16 октября 2023 г. граждане Украины, прибывающие с территории третьих стран, могут въехать на территорию РФ только через два пункта пропуска через Государственную границу РФ, а именно:

- воздушный пункт пропуска в московском аэропорту Шереметьево;
- автомобильный пункт пропуска «Лудонка» в Псковской области.

Данное ограничение не распространяется на граждан Украины в возрасте до 14 лет, въезжающих в РФ самостоятельно либо в сопровождении их законного представителя/опекуна/попечителя из числа граждан РФ.

Основание: [Распоряжение Правительства Российской Федерации от 06.10.2023 № 2723-р](#).

4. Документы для въезда и выезда граждан Украины в РФ

С 29 сентября 2023 г. граждане Украины могут въезжать в РФ и выезжать из РФ без оформления виз на основании следующих документов:

- (1) паспорт гражданина Украины;
- (2) загранпаспорт гражданина Украины;
- (3) загранпаспорт гражданина Украины – законного представителя несовершеннолетнего, в который внесена информация о ребенке;
- (4) дипломатический/служебный паспорт;
- (5) свидетельство о рождении (для детей до 16 лет);
- (6) удостоверение личности моряка (при наличии судовой роли или выписки из нее);
- (7) удостоверение личности на возвращение на Украину (только при возвращении);
- (8) удостоверение члена экипажа воздушного судна.

Въехать на территорию РФ также возможно с использованием перечисленных выше документов **даже если срок их действия истек**.

При отсутствии у гражданина Украины указанных документов он может в порядке исключения выехать из РФ через сухопутную границу в сопредельные с РФ страны (при условии его принятия этими странами) **на основании копии заключения об установлении личности иностранного гражданина**, выдаваемого МВД РФ.

Несовершеннолетний гражданин Украины может выехать из РФ только совместно со своим законным представителем. Без сопровождения законного представителя указанный гражданин может выехать из РФ только в случае его сопровождения совершеннолетним лицом, имеющим при себе нотариально оформленное согласие на выезд.

Основание: [Указ Президента РФ от 29.09.2023 № 734 «О порядке въезда в РФ и выезда из РФ граждан Украины»](#).

5. Уведомление об осуществлении трудовой деятельности иностранным гражданином, работающим на основании патента: форма и порядок

3 октября 2023 г. опубликован Приказ МВД РФ, устанавливающий порядок (далее – «Порядок уведомления») и форму уведомления об осуществлении трудовой деятельности иностранным гражданином, работающим на основании патента.

Подробнее о порядке уведомления мы писали в нашем [Обзоре за сентябрь](#).

Приказ МВД РФ вступает в силу 7 января 2024 г.

Основание: [Приказ Министерства внутренних дел Российской Федерации от 05.09.2023 № 655 «Об установлении формы уведомления об осуществлении трудовой деятельности иностранным гражданином или лицом без гражданства, получившим патент, и Порядка подачи такого уведомления в территориальный орган МВД России, выдавший патент»](#).

6. Подтверждение знания русского языка соотечественниками

С 1 января 2024 г. соотечественники, проживающие за рубежом и желающие добровольно переселиться в РФ, должны будут подтвердить владение русским языком.

Достаточный уровень владения русским языком может быть подтвержден одним из следующих документов:

- (1) документ об образовании (его дубликат), полученный на территории страны, входившей в состав СССР, до 1 сентября 1991 г. или документ об образовании и о квалификации (его дубликат), полученный в РФ после 1 сентября 1991 г.;
- (2) документ об образовании, выданный в иностранном государстве, в котором русский язык является одним из государственных языков;
- (3) решение комиссии о признании соотечественника владеющим русским языком, принятое по результатам собеседования.

Основание: [Постановление Правительства РФ от 13.09.2023 № 1491 «О внесении изменений в некоторые акты Правительства РФ»](#).

7. Росстат обновил ряд форм отчетов по зарплате и кадрам

Приказом Росстата от 31.07.2023 № 360 были скорректированы некоторые действующие формы по заработной плате и кадрам, которые необходимо применять:

- с отчетности за 2023 год:
 - 1-Т «Сведения о численности и заработной плате работников» (приложение 1);
 - 1-Т (условия труда) «Сведения о состоянии условий труда и компенсациях за работу с вредными и опасными условиями труда» (приложение 4);
- с отчетности за 2024 год, т. к. периодичность сдачи 1 раз в 2 года:
 - 57-Т «Сведения о заработной плате по профессиям и должностям» (приложение № 4);
- с отчетности за 1 квартал 2024 года, периодичность их сдачи – квартальная:

- П-4 (НЗ) «Сведения о неполной занятости и движении работников» (приложение № 7);
- для месячных отчетов, начиная с отчета за январь 2024 года:
 - 3-Ф «Сведения о просроченной задолженности по зарплате» (приложение № 9).

Изменения в целом незначительны.

В форме 1-Т стало возможно указывать среднюю численность работников с двумя знаками после запятой, а не одним, как было ранее.

В форме Т-1 фонд зарплаты и социальные выплаты работникам теперь нужно отражать с одним десятичным знаком. В прежней редакции данного отчета такие правила отсутствовали (приложение № 1 к приказу).

Отчет по форме 3-Ф «Сведения о просроченной задолженности по заработной плате» необходимо будет сдавать до 2-го числа после отчетного периода, а не на следующий день после отчетной даты, как было указано ранее.

Основание: [Приказ Росстата от 31.07.2023 № 360](#).

8. ЦБ РФ снова повысил ключевую ставку

С 18 сентября ключевая ставка ЦБ РФ равна 13%. Это на 100 б. п. выше прежнего значения. Такое решение регулятор принял на очередном заседании.

Следующее заседание запланировано на 27 октября.

Основание: [Информация Банка России от 15.09.2023](#).

9. Правительство утвердило на 2024 год допустимую долю работников-иностранцев

Самая высокая доля привлечения иностранных работников – в сфере строительства, она составляет 80%. Но есть и такие отрасли, в которых квота на прием иностранных работников равна 0%, это:

- розничная торговля в нестационарных торговых объектах и на рынках (код 47.8);
- прочая розничная торговля вне магазинов, палаток, рынков (код 47.99);
- розничная торговля лекарствами в аптеках (код 47.73).

Численность привлекаемых иностранных работников необходимо скорректировать в соответствии с новыми требованиями до конца 2023 года.

Основание: [Постановление Правительства РФ от 16.09.2023 № 1511](#).

10. С 8 сентября действует обновленный порядок возмещения расходов страхователя на выплату пособия на погребение

Приказом Социального фонда России № 1471 от 28.07.2023 был утвержден новый порядок возмещения расходов страхователя на социальное пособие на погребение. Изменения коснулись рекомендуемых форм заявлений, с которыми работодатель обращается за возмещением своих расходов на выплату социального пособия на погребение и возмещение стоимости услуг по погребению. Порядок предоставления услуг по возмещению Фондом таких расходов не меняется.

Страхователь выплачивает пособие на погребение в случае смерти работника или несовершеннолетнего члена семьи сотрудника. Но если работник или несовершеннолетний член семьи сотрудника является незастрахованным, СФР в выплате откажет.

Основание: [Приказ СФР от 28.07.2023 № 1471](#).

11. ФНС направила рекомендуемые формы для получения сведений по сальдо ЕНС

Для осуществления сверок расчетов по единому налоговому счету налогоплательщика ФНС разработала и направила для использования новые формы:

- заявления о представлении на бумажном носителе сведений о наличии (отсутствии) задолженности в размере отрицательного сальдо ЕНС, справки о принадлежности сумм денежных средств, перечисленных в качестве единого налогового платежа (агрегированные данные) (КНД 1166507);
- сведений о наличии (отсутствии) задолженности в размере отрицательного сальдо ЕНС (КНД 1120518);
- справки о принадлежности сумм денежных средств, перечисленных в качестве единого налогового платежа (агрегированные данные) (КНД 1120525).

Основание: [Письмо ФНС России от 14.09.2023 № КЧ-4-8/11712](#).

12. До утверждения необходимых изменений ФНС направлена рекомендуемая форма расчета по страховым взносам для использования в работе

В связи с изменениями в законодательстве ФНС разработала проект, который вносит изменения в форму расчета по страховым взносам.

Данные изменения позволяют плательщикам страховых взносов, производящим выплаты и иные вознаграждения в пользу физлиц, подлежащих отдельным видам страхования в связи с международными договорами РФ, отражать в форме расчета суммы страховых взносов отдельно по соответствующим видам страхования, начиная с представления расчета за первый квартал 2023 года.

Для плательщиков страховых взносов, исчисляющих страховые взносы в общеустановленном порядке по единому тарифу, сохранена возможность представления расчетов по страховым взносам по старой форме.

Основание: [Письмо ФНС России от 26.09.2023 № БС-4-11/12322 @](#).

13. С 1 октября 2023 года вступают в силу изменения по ЕНС

- *Изменение № 1:* Налоговый агент теперь может подавать уведомление два раза в месяц.

Первое уведомление является промежуточным. Оно содержит данные с 23-го числа предыдущего по 9-е число текущего месяца. По сроку сдачи – 12-е число текущего месяца. Промежуточное уведомление не обязательно сдавать, это добровольное решение агента. Второе уведомление осталось без изменений и сдается в привычный срок – до 25-го числа. В нем должны быть отражены итоговые данные с 23-го по 22-е число. Сдача данного уведомления является обязательной.

- *Изменение № 2:* Уведомление, в котором налоговики выявят ошибки, будет возвращено налоговому агенту.

При обработке в ИФНС уведомления будут проходить через входной контроль, по результату которого они могут признаваться полностью или частично ошибочными:

- частично ошибочное – с неточностями по одному или нескольким, но не по всем налогам или взносам;
- полностью ошибочное – с неточностями по всем налогам и взносам.

Ошибочное уведомление отвергнут полностью или частично – в зависимости от типа ошибок.

- *Изменение № 3:* Уведомление с отрицательной суммой.

Механизм подачи уведомления с отрицательной суммой будет закреплен в НК РФ. Он будет применим в случае, если авансовый платеж за отчетный период меньше авансового платежа за предыдущий авансовый период. Необходимо учесть, что такой вариант не подходит для исправления ошибок. Для уточнения уже сданных уведомлений, в котором по ошибке указали завышенную сумму, необходимо сдать новое уведомление с правильной суммой. Уведомление с отрицательной суммой в этом случае сдавать нельзя.

- **Изменение № 4:** Пополнение ЕНС третьим лицом невозможно путем зачета. Вариант распоряжения положительным сальдо ЕНС путем зачета на ЕНС другого налогоплательщика временно отменен. Налоговую переплату можно лишь зачесть в уплату своих же налогов или вернуть на свой банковский счет, но только до конца 2023 года. Направить ее на ЕНС другого лица нельзя. Пополнять ЕНС через третье лицо возможно только путем заполнения платежного поручения на перечисление средств.
- **Изменение № 5:** Новые сроки зачета страховых взносов.

После получения налогового уведомления ФНС суммы взносов будут зачтены с ЕНС не позднее одного дня после получения уведомления. В первую очередь, как и раньше, будут зачитывать суммы по НДФЛ. Далее по очередности списания с ЕНС идут страховые взносы. Фактически это означает проведение зачета взносов в автоматическом режиме, без дополнительных заявлений. Однако по взносам за декабрь необходимо учитывать один момент – чтобы учесть взносы в авансах или расходах 2023 года, необходимо выполнить одно из действий:

- сдать заявление о зачете положительного сальдо ЕНС в счет страховых взносов за декабрь 2023 года;
- досрочно сдать РСВ за 2023 год.

- **Изменение № 6:** Отмена платежей вместо уведомлений.

На 2024 год не будут продлевать платежные поручения вместо налоговых уведомлений, как это действует в 2023 году. Это означает, что с 1 января уплатить налоги или взносы можно будет только платежкой ЕНП.

- **Изменение № 7:** Уточнен порядок зачета положительного сальдо ЕНС.

При наличии положительного сальдо ЕНС налогоплательщик может зачесть или вернуть его. Но средства ЕНС могли быть зарезервированы под уплату налогов и взносов, срок уплаты которых еще не наступил. После получения заявления налогоплательщика ФНС перенесет суммы из резерва в сальдо, но сделает это в новой последовательности. Зачет отменят в следующей очередности:

- наиболее ранние по сроку уплаты отложенного платежа;
- наименьшие по сумме, если срок уплаты совпадает.

Сейчас зачет отменяют пропорционально суммам отложенных налогов и взносов.

- **Изменение № 8:** Актуализация сальдо ЕНС.

Порядок актуализации сальдо ЕНС изменился после сдачи отчетности. После ее получения налоговики сначала проведут камеральную проверку, а уже после нее актуализируют сумму в следующем порядке:

- по истечении 10 дней после окончания камеральной проверки;
- после вступления в силу решения налогового органа, если проверкой выявлены нарушения;
- на следующий день после завершения проверки, если нарушений не выявлено.

- **Изменение № 9:** Упрощение работы с ЕНС для ИП.

Для индивидуальных предпринимателей облегчается работа в личном кабинете налогоплательщика на сайте ФНС. Теперь появляется возможность подписывать документы неквалифицированной ЭЦП. Такой подписью можно утверждать:

- уведомления о налогах и взносах, направляемые через ЛК;
- заявления о зачете положительного сальдо.

- **Изменение № 10:** Обратная корректировка налогов и взносов.

Данное изменение относится к тем налогоплательщикам, которые вместо уведомлений отправляют платежные поручения. При несданной отчетности по налогу налоговики подождут 30 дней и сделают обратный зачет. Его сторнируют и вернут средства на ЕНС. В результате на ЕНС будет числиться положительное сальдо, но по налогу возникает недоимка, несмотря на своевременную уплату.

Основание: [Изменения в НК РФ утверждены законом № 389-ФЗ от 31.07.23.](#)

14. Новые КБК для перерасчетов по НДФЛ, штрафам и недоимкам

В августе Минфин утвердил новые коды бюджетной классификации для случаев пересчета налога, денежных взысканий, недоимки, переплаты.

Среди прочих изменений в приказе Минфина России от 28.08.2023 № 139Н указаны 4 новых КБК для уплаты перерасчета по НДФЛ, в том числе отмены, а также при уплате денежных взысканий (штрафов) и недоимки.

Новый приказ Минфина России от 28.08.2023 № 139н находится на регистрации в Минюсте.

Основание: [Приказ Минфина России от 28.08.2023 № 139н.](#)

15. Kind reminder: Новый закон о гражданстве РФ

С 26 октября начал действовать новый закон о гражданстве РФ. Напоминаем, что одним из изменений является обновление порядка уведомления о приобретении гражданином РФ иностранного гражданства / ВНЖ.

Подробнее о данном законе и его нововведениях мы писали в нашем [Обзоре за май 2023.](#)

Основание: [Федеральный закон от 28.04.2023 № 138-ФЗ «О гражданстве Российской Федерации».](#)



II. Законодательные инициативы

1. Несоблюдение положений колдоговора об охране труда вредников будет стоить больше: законопроект на рассмотрении в Госдуме

В первом чтении принят законопроект, предлагающий установить повышенную ответственность за нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору или соглашению в части охраны труда вредников. Речь идет о работниках, которые заняты на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, например шахтерах.

Если за нарушение положений коллективного договора или соглашения в целом размер штрафа составляет от 3 до 5 тыс. рублей, то за такое же нарушение в сфере охраны труда – от 6 до 10 тыс. рублей. При этом законопроект сохраняет возможность назначения и более мягкого наказания за такое нарушение в виде предупреждения.

Основание: [Законопроект № 366888-8 «О внесении изменения в статью 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях»](#).

2. Родители на дистанте: депутаты предлагают сохранить право на пособие в период отпуска по уходу за ребенком за работниками, работающими дистанционно в режиме полного рабочего времени

В настоящее время работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком, могут работать и получать пособие по уходу за ребенком при условии работы на условиях неполного рабочего времени или на дому. Данная гарантия предусмотрена ч. 3 ст. 256 ТК РФ.

Депутаты Госдумы предлагают сохранить право на пособие за работниками, выполняющими работу дистанционно полный рабочий день.

Как подчеркивается в пояснительной записке, дистанционный формат работы существенно снижает затраты, которые связаны с работой, но не относятся к рабочему времени работника. Например, речь может идти о времени на дорогу до работы и обратно. Следовательно, при дистанционной работе работник может использовать такое время для ухода за ребенком, не снижая при этом уровень квалификации.

Основание: [Законопроект № 445902-8 «О внесении изменений в статью 256 Трудового кодекса Российской Федерации»](#).

3. Новый минимум на 2024 г.: проект о МРОТе на следующий год в Госдуме

Правительство РФ внесло на рассмотрение в Госдуму законопроект, устанавливающий величину МРОТ на 2024 г. Согласно законопроекту, МРОТ в следующем году составит **19 242 руб. в месяц**.

Также предлагается увеличить соотношение между МРОТ и медианной зарплатой с 42%, до 48%. Напомним, что начиная с 2021 г. используется новый порядок расчета МРОТ, который ориентируется на величину медианной зарплаты за предыдущий год.

Основание: [Законопроект № 448561-8 «О внесении изменений в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» и признании утратившими силу статей 2 и 3 Федерального закона «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» и о приостановлении действия ее отдельных положений» в связи с повышением минимального размера оплаты труда»](#).

4. Законопроект о подорожании российских виз

Проектом федерального закона предлагается полностью приостановить действие статей 6 и 7 договоров РФ с ЕС, Данией, Исландией, Лихтенштейном, Норвегией и Швейцарией о взаимном упрощении выдачи виз.

В результате с граждан упомянутых стран будут взиматься визовые сборы, ранее установленные Постановлением Правительства РФ от 11 ноября 2010 года № 889 «Об утверждении ставок консульских сборов, взимаемых должностными лицами за совершение консульских действий». Это означает, что стоимость оформления российских виз увеличится **в пределах 50 – 300 долларов США** (в зависимости от срочности и кратности).

В соответствии с вышеупомянутым Постановлением, ставка консульского сбора за оформление обыкновенной многократной визы составляет 150 долларов США (в срок от 4-х до 20-ти рабочих дней) и 300 долларов США (в течение 3-х рабочих дней).

В пояснительной записке к законопроекту отмечается, что увеличение визовых сборов обусловлено переходом на использование повышенных ставок визовых сборов для граждан РФ странами ЕС, Данией, Исландией, Лихтенштейном, Норвегией и Швейцарией.

Основание: [Законопроект № 453075-8 «О внесении изменений в Федеральный закон «О приостановлении РФ действия отдельных положений международных договоров РФ с ЕС, Данией, Исландией, Лихтенштейном, Норвегией, Швейцарией об упрощении выдачи виз гражданам РФ и ЕС, Дании, Исландии, Лихтенштейна, Норвегии, Швейцарии»](#).

5. Законопроект о наложении административного штрафа с административным выдворением

20 сентября 2023 г. в Госдуму внесен законопроект об обязательном выдворении иностранных граждан из РФ за ряд правонарушений, а именно:

- нарушение правил пересечения Государственной границы РФ;
- нарушение режима в пунктах пропуска через Государственную границу РФ;

- незаконное осуществление трудовой деятельности в РФ (без разрешения на работу либо патента, либо по профессии, не указанной в разрешении на работу или патенте, либо вне пределов субъекта РФ, указанного в разрешении на работу, патенте или ВНЖ);
- нарушение иммиграционных правил;
- несоблюдение ограничений на осуществление отдельных видов деятельности;
- нарушение срока обращения за выдачей патента.

Фактически предлагается исключить возможность накладывать административный штраф без выдворения из РФ.

Между тем, в отзыве Правительства РФ на законопроект отмечается, что безальтернативное наказание не позволит обеспечить при его назначении принцип индивидуализации и дифференциации административной ответственности в зависимости от конкретных обстоятельств дела и личности виновного.

Основание: [Законопроект № 443895-8 «О внесении изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях»](#).

6. В Госдуме предлагают запретить иностранным гражданам работать в школах и такси

6 октября 2023 г. в Госдуму внесен законопроект, которым предлагается:

1. Ограничить допустимую долю иностранных работников 5% от общей численности занятых по каждому виду деятельности.
2. Установить полный запрет на привлечение иностранных граждан к сфере оказания государственных медицинских услуг; к системе школьного образования; к сфере розничной торговли лекарственными средствами; к деятельности легкового такси и грузовым автоперевозкам.

В пояснительной записке к законопроекту отмечается, что его реализация позволит прекратить прирост мигрантов в указанных отраслях экономики, предоставив дополнительные рабочие места гражданам РФ.

Основание: [Законопроект № 453077-8 «О внесении изменения в статью 18.1 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» в части установления предельной доли иностранных работников, используемых в различных отраслях экономики, и установления запрета их привлечения к трудовой деятельности»](#).

7. Взносы на травматизм: поправки к порядку подтверждения вида деятельности прошли первое чтение

Правительство РФ планирует внести изменения в Закон о страховании от несчастных случаев на производстве и Закон о госрегистрации юрлиц и ИП. Данные изменения начнут действовать с 1 сентября 2024 года (ст. 4 проекта). Среди предлагаемых новшеств стоит выделить следующие:

- основной вид деятельности необходимо будет подтверждать используя бухотчетность за предыдущий год, но только по обособленным подразделениям, которые имеют банковские счета и производят выплаты физлицам (пп. «б» п. 1 ст. 1 проекта). В остальных случаях эта обязанность отменяется (пп. «а» п. 1 ст. 1 проекта);
- проверка корректности определения основного вида деятельности, а также изменение тарифа будет на стороне фонда (пп. «а» п. 2 и п. п. 3–5 ст. 1 проекта). Для этого страхователь будет обязан предоставить необходимые документы для проверки (пп. «а» п. 1 ст. 1 проекта);
- в случае обнаружения фондом несоответствий при проверке, страхователь обязан будет скорректировать сведения в ЕГРЮЛ и ЕГРИП в течение месяца (пп. «б» п. 2 ст. 1 проекта);

- в ЕГРЮЛ и ЕГРИП станут отражать доли основного и дополнительных видов деятельности (п. п. 1 и 2 ст. 2 проекта). Впервые сообщить о долях нужно не позднее 15 апреля 2025 года (ст. 3 проекта).

Основание: [Проект Федерального закона № 406676-8](#).

8. ФНС подготовила контрольные соотношения, при нарушении которых уведомление сочтут непредставленным

Подготовлен и вынесен на обсуждение проект приказа ФНС России с перечнем контрольных соотношений для проверки формы «Уведомление». При несоответствии контрольным соотношениям будет понятно, что нарушен порядок заполнения уведомления об исчисленных суммах.

Все соотношения планируют объединить по группам ошибок, таких как КБК, налоговый период (отчетный период, срок уплаты), ОКТМО, год, сумма, КПП.

С 1 октября 2023 года если налоговое уведомление будет не соответствовать контрольным соотношениям, оно будет считаться непредставленным полностью или частично. Об этом ФНС сообщит налогоплательщику по ТКС или через личный кабинет налогоплательщика не позднее дня, следующего за получением уведомления.

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

9. В Госдуму поступил законопроект, сохраняющий на период 2024–2026 годов действующие тарифы и порядок уплаты страховых взносов на травматизм и профзаболевания

На период 2024–2026 гг. Правительство РФ не планирует менять ставку по страховым взносам на ОСС от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний. Она останется, как и ранее, в соответствии с Федеральным законом от 22.12.2005 № 179-ФЗ.

Также сохраняются действующие льготные тарифы (в размере 60% от установленного размера) для индивидуальных предпринимателей в отношении выплат сотрудникам, являющимся инвалидами I, II и III групп.

Основание: [Проект Федерального закона № 448557-8](#).

10. Минфин подготовил проект, устанавливающий размер предельной базы по взносам на 2024 год

С 01.01.2023 для организаций и ИП установлены единые тарифы страховых взносов на обязательное пенсионное, социальное и медицинское страхование. При этом в рамках установленной единой предельной величины базы ставка составляет 30%, свыше предельной – 15,1%. Такая база устанавливается с учетом размера средней заработной платы в РФ, увеличенной в 12 раз с учетом применения коэффициента 2,3. По прогнозам Минэкономразвития, в 2024 году средняя начисленная зарплата составит 80,618 тыс. руб. Соответственно, единую предельную величину базы с учетом округления предлагают установить в размере 2 225 тыс. рублей. Проект выставлен на общественное обсуждение.

В 2023 году единая предельная база по взносам составляет 1 917 тыс. руб.

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

11. СФР планирует обновить форму ЕФС-1

СФР предложил изменить форму отчета ЕФС-1, в которой отражаются сведения для ведения индивидуального (персонифицированного) учета и сведения о начисленных страховых взносах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Проект обновленной формы содержит следующие изменения:

- в подраздел 1.2 подраздела 1 будут добавлены новые сведения «Назначение выплат по ОСС»;

- в подраздел 1.3 подраздела 1 в табличную часть планируется добавить графу «Работники, не включенные в расчет среднесписочной численности».

Также будут прописаны основания для отказа в приеме формы ЕФС-1. Среди них:

- представление формы лицом, полномочия которого не подтверждены в установленном порядке;
- несоблюдение условий признания действительности квалифицированной подписи заявителя при представлении формы в электронной форме;
- несоответствие представленных сведений установленной форме или форматам.

С утверждением новой формы утратит силу постановление Правления ПФР от 31 октября 2022 г. № 245п.

Основание: [Проект Приказа СФР](#).

12. Выплата пособий: Минтруд хочет скорректировать правила получения СФР сведений и документов

В проекте постановления Минтруда предполагается, что необходимые данные для расчета пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком страховщик будет брать из сведений персонифицированного учета (пп. «г» ч. 2 проекта изменений).

Также планируется, что страхователь больше не будет размещать в инфосистеме страховщика сведения о выплатах застрахованному лицу, т. е. это те суммы, которые включались в базу для начисления взносов на ВНиМ за расчетный период у этого страхователя и у другого страхователя, если в расчетном периоде застрахованный работал также у другого страхователя (пп. «и» ч. 2 проекта изменений).

Теперь Фондом будут направляться данные страхователю о выплатах застрахованного для начисления по больничному листу за первые 3 дня (пп. «и» ч. 2 проекта изменений).

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

III. Разъяснения законодательства

1. Как работодателям следует сообщать о легком несчастном случае? Ответил СФР

Действующее законодательство устанавливает обязанность работодателя сообщить о произошедшем на производстве несчастном случае, но не предусматривает обязательной формы такого извещения. В связи с этим специалисты СФР рекомендуют использовать форму извещения и примечание к ней, размещенные на сайте Фонда в разделе «Общая информация для работодателей». Форму извещения можно скачать по адресу: <https://sfr.gov.ru/files/id/docman/FormaizvescheniyaolegkomNS.docx>

Основание: Письмо Фонда пенсионного и социального страхования РФ от 11.09.2023 № 35-02/97557л «О форме извещения».

2. Можно ли сократить работницу с ребенком до трех лет, если она согласна? Ответ Роструда

В Роструд с вышеуказанным вопросом обратилась работница, которая воспитывает двухлетнего ребенка. Заявляя о невозможности такого увольнения по сокращению численности или штата работников, сотрудники ведомства привели в качестве основания ч. 4 ст. 261 ТК РФ, согласно которой расторжение трудового договора с отдельными категориями работников (в том числе с женщиной, имеющей ребенка до трех лет) по инициативе работодателя по общему правилу не допускается. Таким образом, увольнение работницы с ребенком до трех лет в связи с сокращением численности или штата работников невозможно даже при ее согласии.

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

3. Минтруд разъяснил, когда предоставление при трудоустройстве документов воинского учета не является обязательным

У министерства запросили комментарий по вопросу представления гражданами в возрасте 16–17 лет документов воинского учета при трудоустройстве. С учетом того, что в соответствии с действующим законодательством под призывниками понимаются граждане мужского пола в возрасте от 18 до 27 лет, обязанные состоять на воинском учете и не пребывающие в запасе, а также того, что документами воинского учета являются удостоверение гражданина, подлежащего призыву на военную службу, – для призывников; и военный билет – для военнообязанных, то граждане в возрасте 16–17 лет не обязаны предоставлять документы воинского учета при трудоустройстве.

Основание: Письмо Минтруда России от 13.09.2023 № 14-6/ООГ-5818 «Об отсутствии необходимости представления гражданами в возрасте 16–17 лет документов воинского учета при трудоустройстве».

4. Можно ли уволиться по собственному желанию в период больничного, направив заявление по электронной почте? Позиция Роструда

Ведомство утверждает, что ограничение, предусмотренное ч. 6 ст. 81 ТК РФ, которое не допускает увольнения работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске, применяется лишь в случаях увольнения по инициативе работодателя.

Что касается формы подачи работником заявления об увольнении, то Роструд отметил, что трудовое законодательство не содержит препятствий для подачи заявления об увольнении по собственному желанию в любой форме, в том числе путем направления его по почте (заказное письмо с уведомлением о вручении и описью вложения) или телеграммой (вид «заверенная оператором связи»). Однако подача заявления об увольнении по электронной почте возможна лишь в случае введения работодателем электронного документооборота.

Основание: Письмо Роструда от 07.09.2023 № ПГ/18460-6-1.

5. Сканы трудовой книжки и заявления не являются основанием для назначения пособия за второй месяц в связи с увольнением по сокращению

Так как бывший работник находится в другом городе и не может лично обратиться к работодателю с оригиналами документов, он направил ему по электронной почте документы, необходимые для получения среднего заработка за второй месяц со дня увольнения в связи с сокращением численности (штата) работников.

Специалисты Роструда пришли к выводу, что подобные действия не соответствуют положениям трудового законодательства: копия трудовой книжки и заявление, присланные по электронной почте, не являются основанием для назначения указанной выплаты. Вместе с тем сообщается, что в подобной ситуации работник может вместо оригинала трудовой книжки направить нотариально заверенную копию почтовой корреспонденцией.

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

6. Роструд разъяснил, куда следует обратиться работнику, потерявшему после увольнения трудовую книжку, если он трудился по основному месту работы и по внешнему совместительству

Работник работал одновременно в двух разных местах. После увольнения с обоих мест работы он потерял трудовую книжку, полученную на руки при увольнении с основного места работы. В связи с этим в ведомство обратились со следующим вопросом: трудовую книжку можно восстановить только по бывшему основному месту работы или также по месту, где работник был совместителем?

Согласно позиции Роструда с учетом действующего законодательства, в случае утраты трудовой книжки работник должен немедленно обратиться с заявлением о выдаче дубликата трудовой книжки к работодателю по месту работы, где была внесена последняя запись в трудовую книжку. Так как согласно ч. 5 ст. 66 ТК РФ при наличии желания работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы, в данной ситуации данному работнику необходимо обратиться к работодателю по последнему основному месту работы.

Основание: *Письмо Роструда от 15.09.2023 № ПГ/19097-6-1.*

**7. Включается ли надбавка за выслугу лет в зарплату при сравнении с минимальным размером оплаты труда?
Ответ Роструда**

При ответе на вопрос специалисты ведомства сослались на ст. 129 ТК РФ, согласно которой заработная плата включает в себя в том числе стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты). Таким образом, надбавка за выслугу лет учитывается при сравнении размера заработной платы с минимальным размером оплаты труда.

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

8. Уплата налогов физическими лицами: промостраница ФНС поможет разобраться в налоговых уведомлениях

Налоговики разместили на своем сайте промостраницу о налоговых уведомлениях, которые они направляют физлицам в 2023 году. Она содержит разъяснения по таким вопросам:

- что такое налоговое уведомление;
- как его получить и исполнить;
- что изменилось в налогообложении имущества физлиц по сравнению с прошлым годом;
- как узнать о налоговых ставках и льготах из уведомления, как ими воспользоваться;
- что делать, если налоговое уведомление не получили.

Уведомления направят почтой либо разместят в личном кабинете налогоплательщика или в личном кабинете на Портале госуслуг до конца октября. Гражданин может получить уведомление также в любой инспекции или в МФЦ. Уплатить налоги надо не позднее 1 декабря.

ФНС напомнила, что налоговые уведомления не направляют почтой в таких случаях:

- налогоплательщик не должен платить налог из-за льготы, вычета и др.;
- общая сумма налогов к уплате менее 100 руб. Исключение – отправка уведомления в календарном году, по истечении которого налоговики утратят возможность его направить;
- физлицо – пользователь личного кабинета налогоплательщика, и оно не направляло уведомление о получении налоговых документов на бумаге;
- гражданин уведомил о получении документов через личный кабинет на Портале госуслуг.

Основание: [Информация ФНС России от 20.09.2023](#).

9. Минтруд считает, что можно принять на работу без документов воинского учета

Согласно ТК РФ, отсутствие военного билета или приписного свидетельства не может быть препятствием для трудоустройства. Если же у соискателя вообще отсутствуют военный билет, работодатель должен в течение трех рабочих дней после приема направить в военкомат сведения о таком гражданине.

Основание: [Письмо Минтруда России от 14.08.2023 № 14-6/В-960](#).

10. Возмещение работникам платы за детсад надо облагать взносами на травматизм, считает СФР

Работодатель согласно своим внутренним нормативным актам производит своим сотрудникам компенсацию платы за содержание их детей в детсадах. Эта компенсация относится к выплатам социального характера и не поименована в перечне необлагаемых. Исходя из этого, взносы на такую компенсацию работодатель начисляет. Такого же мнения придерживается и Минфин, соглашаясь с позицией СФР.

Однако суды считают иначе. Данная компенсация не зависит от квалификации, условий, качества и сложности работы. Соответственно, такие выплаты взносами не облагают. Подобный вывод делал, например, АС Волго-Вятского округа в 2022 и 2021 годах (постановления от 19.12.2022 № Ф01-6281/2022 по делу № А43-4466/2022, а также от 03.02.2021 № Ф01-16084/2020 по делу № А43-21307/2020).

Основание: [Письмо СФР от 11.08.2023 № 35-02/89301л](#).

11. Расходы командированного по оплате бизнес-залов облагают НДФЛ, считает Минфин

В ст. 217 НК РФ указан перечень доходов, которые не облагаются НДФЛ. Расходы на командировку сотрудников отражены в п. 1 этой статьи. Про оплату бизнес-зала командированного в данной норме не указано. Соответственно, эти суммы подлежат включению в налоговую базу для расчета НДФЛ.

Основание: [Письмо Минфина России от 18.08.2023 № 03-04-05/78036](#).

12. С 10 сентября применяют новый формат справки о среднем заработке для пособия по безработице

Для получения пособия по безработице необходимо было предоставить с последнего места работы справку о среднем заработке. Единой утвержденной на федеральном уровне формы справки не существовало. Работодатели использовали формы, разработанные на региональном уровне, либо рекомендованную Минтрудом.

Минтруд разработал и утвердил форму справки, в которой включены данные о работодателе и работнике. В данной справке необходимо будет в числе прочего отразить период работы, сведения об отпусках по беременности и родам и по уходу за ребенком, если они были в течение 12 месяцев перед увольнением, а также указать средний заработок, который считается [по новым правилам](#) с 4 июля 2023 года.

Основание: [Приказ Минтруда России от 27.07.2023 № 604н](#).

IV. Судебная практика

1. Верховный суд РФ разобрался, правомерно ли объявление простоя работнику сразу после его восстановления на работе в связи с незаконным увольнением

Работник был восстановлен судом на работе в связи с незаконным увольнением по сокращению численности или штата. Работодатель издал приказ об отмене приказа об увольнении и допуске работника к исполнению трудовых обязанностей. Однако в тот же день был издан и другой приказ – о простое по вине работодателя по причине организационного характера (ввиду изменения организационной структуры и отсутствия функциональной необходимости в ранее сокращенной должности).

Работник обратился в суд первой инстанции с иском о признании незаконным приказа об объявлении простоя, взыскании невыплаченной зарплаты и компенсации за ее задержку. Районный суд в удовлетворении требований отказал, признав законность такого простоя. Суд апелляционной инстанции с подобным решением не согласился и удовлетворил требования работника. Однако 4-й КСОЮ отменил апелляционное определение и оставил в силе решение суда первой инстанции, обосновав законность простоя тем, что он был обусловлен невозможностью по организационным причинам немедленно предоставить работнику рабочее место и обеспечить работой.

Рассмотрев дело, ВС РФ пришел к выводу о правомерности требований работника. По мнению высшей судебной инстанции, судами первой и кассационной инстанции не учтено, что отсутствие у работодателя возможности немедленно предоставить незаконно уволенному работнику рабочее место и работу по трудовому договору, которую он выполнял до увольнения, не является основанием, согласно положениям ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ, для введения в отношении работника простоя. Таким образом, в данном деле ВС РФ пришел к выводу, что изменение организационной структуры и отсутствия функциональной необходимости в ранее сокращенной должности не относится к числу причин экономического, технологического, технического или организационного характера, при которых возможно объявление простоя.

Основание: [Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда Российской Федерации от 28.08.2023 № 18-КГ23-90-К4](#).

2. В каком случае срочный трудовой договор признают бессрочным? Разъясняет 1-й КСОЮ

Работница работала в должности редактора, которая относилась к категории творческих работников. По подобной категории должностей может заключаться срочный трудовой договор по соглашению сторон. При этом сначала работница являлась редактором одного издания, а позднее – другого. С работницей неоднократно заключались дополнительные соглашения о продлении срока трудового договора. 02.09.2021 одним из таких допсоглашений срок действия трудового договора был продлен до 23.01.2022. Через несколько дней после подписания допсоглашения работница ушла в отпуск по беременности и родам. В декабре 2021 г. и январе 2022 г. работодатель направил по почте в адрес работницы проекты допсоглашений о продлении срока трудового договора до 08.02.2022 и 08.08.2022 соответственно, однако работницей указанные проекты документов получены не были. С 09.02.2022 работница ушла в отпуск по уходу за ребенком. Приказом от 08.08.2022 работница уволена в связи с истечением срока трудового договора, с чем работница не согласилась и обратилась в суд.

Согласно позиции судов трех инстанций, увольнение было признано незаконным, работница была восстановлена на работе. Признавая трудовой договор заключенным на неопределенный срок, суды исходили из следующего:

- многократность заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции – редактора, не связанной с выпуском конкретного издания;
- отсутствие согласования сторонами допсоглашений о продлении срока трудового договора до 08.02.2022 и 08.08.2022 соответственно. Таким образом, срок трудового договора истек 23.01.2022, но ни одна из сторон не потребовала его расторжения.

Основание: [Определение 1-го кассационного суда общей юрисдикции от 11.09.2023 № 88-26303/2023](#).

3. Если внешний совместитель обратился с заявлением о переводе на освободившееся основное место работы, то работодатель должен рассмотреть заявление и ответить на него. Позиция 1-го КСОЮ

Работник одновременно осуществлял трудовую деятельность в двух организациях. После расторжения трудового договора по основному месту работы работник обратился к работодателю, у которого являлся внешним совместителем, с заявлением, в котором просил в связи с утратой основного места работы оформить с ним трудовой договор о работе по основному месту работы. Позднее работодатель направил работнику уведомление о прекращении трудового договора в связи с приемом (переводом) на его должность работника, для которого эта работа будет являться основной. Затем работник был уволен в связи с вышеуказанным основанием. Посчитав свои права нарушенными, работник обратился в суд. Суды первой, апелляционной и кассационной инстанций поддержали работника. В соответствии с позицией судов, действия работодателя свидетельствуют о проявлении дискриминации, так как работодатель не рассмотрел полученное от работника заявление о приеме на основное место работы, не пояснил по каким основаниям отказано в приеме на основную работу. Тем самым было нарушено право работника на труд, в связи с чем оспариваемое увольнение было признано незаконным.

Примечательно, что спустя неделю тот же суд кассационной инстанции рассмотрел дело со схожими обстоятельствами (работник обращался к работодателю с заявлением о переводе с внешнего совместительства на основное место работы, но заявление не было рассмотрено). В указанном деле 1-й КСОЮ также встал на сторону работника и признал увольнение незаконным.

Основание: [Определение 1-го кассационного суда общей юрисдикции от 28.08.2023 № 88-23225/2023](#).

4. Арбитражный суд кассационной инстанции назвал отличия трудового договора от гражданско-правового

Компания обратилась в арбитражный суд с заявлением о признании незаконным решения ФНС о привлечении к ответственности за совершение налогового правонарушения, в частности неуплаты налогов, путем сокрытия трудовых отношений с гражданами, зарегистрированными в качестве самозанятых. Отказывая компании в удовлетворении требований, суды пришли к выводу о наличии признаков трудовых отношений. Из анализа норм действующего российского законодательства суды вывели следующие признаки:

- предметом трудовых отношений является процесс труда работника по определенной трудовой функции (профессии, специальности или должности), а предметом гражданских правоотношений является получение конкретного результата в соответствии с полученным заданием;
- трудовым отношениям присущ длящийся характер, они как правило не прекращаются после завершения работником какого-либо действия, а гражданско-правовые отношения, связанные с трудом, прекращаются по окончании выполнения конкретной работы;
- для компании имел экономическое значение сам процесс труда указанных граждан;
- потребность в работе по договору возникает в компании постоянно, согласно актам выполненных работ оплата производится ежемесячно, независимо от срока договора, что не характерно для гражданско-правовых договоров;
- большой объем договоров за проверяемый период также указывает на постоянную потребность компании в указанных услугах, а не на случайный и разовый характер, что свидетельствует о потребности в непрерывном трудовом процессе;
- формирование оплаты происходит за фактически отработанные дни с учетом выходных дней;
- исполнитель имеет большое количество обязанностей, подчиняется инструкциям компании.

Наряду с этим суды отметили, что наименование договора не может рассматриваться в качестве достаточного основания для безусловного отнесения его к гражданско-

правовому договору. Также суды не согласились с доводом компании о том, что привлеченные по спорным договорам физические лица являются плательщиками налога на профессиональный доход, а значит отсутствуют правовые основания для доначисления. Судами был установлен признак организованной регистрации физических лиц как плательщиков НПД со стороны компании незадолго до заключения спорных договоров или в день их заключения. При этом физические лица не принимали самостоятельного решения о постановке на учет в качестве плательщиков НПД.

Основание: [Постановление Арбитражного суда Центрального округа от 13.09.2023 № Ф10-3788/2023](#).

5. Обязан ли работодатель выдать работнику копии актов об отказе от вакансий при сокращении? Отвечает 2-й КСОЮ

После увольнения в связи с однократным грубым нарушением трудовых обязанностей работник направил в адрес бывшего работодателя заявление с просьбой выдать документы, связанные с работой, а именно заверенные копии актов, которыми были зафиксированы отказы работника от предложенных ему вакантных должностей. Однако работодатель отказал в удовлетворении данного заявления, в связи с чем работник обратился в суд с иском об обязанности выдать заверенные надлежащим образом копии указанных актов.

Отказывая в удовлетворении исковых требований работника, суды решили, что спорные акты не связаны с трудовой деятельностью работника, а значит работодатель вправе отказать работнику в предоставлении указанных актов.

Основание: [Определение 2-го кассационного суда общей юрисдикции от 29.08.2023 № 88-19974/2023](#).

6. Изменение работодателем статьи ТК РФ в приказе об увольнении дистанционного работника: опечатка или нарушение процедуры?

Между дистанционным работником и работодателем возник спор по поводу основания увольнения. В связи с неисполнением работником трудовых обязанностей работодатель направил в его адрес уведомление о расторжении трудового договора по ст. 312.5 ТК РФ. При этом на момент направления такого уведомления Федеральным законом от 08.12.2020 № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» в ТК РФ были внесены изменения, и ст. 312.5 ТК РФ предусматривала дополнительные гарантии по оплате труда дистанционных работников (в прошлой редакции данная статья предусматривала возможность увольнения по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным трудовым договором). Впоследствии работодатель издал приказ тем же номером и той же датой, только основанием увольнения указывалась ст. 312.8 ТК РФ (устанавливает дополнительные основания увольнения дистанционных работников).

Первые две судебные инстанции не увидели нарушений в порядке увольнения, а несоответствие оснований увольнения посчитали технической ошибкой. Не согласившись с актами нижестоящих инстанций, 4-й КСОЮ отменил их и направил дело на новое рассмотрение. В обоснование позиции суд кассационной инстанции указал, что в материалах дела представлены два приказа об увольнении с одинаковыми реквизитами, но разными основаниями увольнения. Трудовое законодательство предусматривает только одну причину изменения формулировки увольнения – судом в случае признания формулировки основания и (или) причины увольнения неправильной или несоответствующей закону (ст. 392 ТК РФ). Издание работодателем двух приказов об увольнении по разным основаниям не может расцениваться как техническая ошибка. Работнику была направлена лишь копия приказа об увольнении по ст. 312.5 ТК РФ, вопрос об ознакомлении работника с приказом об увольнении по ст. 312.8 ТК РФ судами нижестоящим инстанций не выяснялся.

Основание: [Определение 4-го кассационного суда общей юрисдикции от 24.08.2023 № 88-19591/2023.](#)

7. Суд не стал взыскивать с дважды уволенного работника расходы на обучение, так как второй трудовой договор не содержал упоминаний ученического договора

Между работником и работодателем был заключен ученический договор, согласно которому работник после завершения обучения обязан отработать у работодателя не менее 5 лет. Работник прекратил трудовые отношения до истечения пятилетнего срока в связи с призывом на военную службу. После окончания службы он был повторно принят на работу к работодателю. Спустя время работник уволился по собственному желанию. Посчитав, что работник обязан возместить затраты на учебу, работодатель подал исковое заявление в суд. Суд первой инстанции в удовлетворении исковых требований работодателя отказал. В свою очередь суд апелляционной инстанции встал на сторону работодателя, так как по его мнению призыв на военную службу является «отсрочкой» от исполнения обязательств по ученическому договору. 4-й КСОЮ отменил апелляционное определение и оставил в силе решение суда первой инстанции, обосновав это тем, что ученический договор предусматривал освобождение работника от возмещения средств в случае увольнения в связи с призывом на военную службу. В дополнение к этому, так как ученический договор являлся приложением к трудовому договору, то после первого увольнения ученический договор прекратил свое действие. При повторном трудоустройстве был заключен новый трудовой договор, который не содержал отсылки к ученическому договору.

Основание: [Определение 4-го кассационного суда общей юрисдикции от 24.08.2023 № 88-20593/2023.](#)

8. После увольнения работодатель не имеет права совершать юридически значимые действия, затрагивающие права работника, без его предварительного согласия, в том числе изменять дату увольнения. Позиция 1-го КСОЮ

22 июля работодатель издал приказ об увольнении работника с 27 июля в связи с однократным грубым нарушением работником трудовых обязанностей (прогулом). Так как работник был нетрудоспособен с 26 июля по 6 октября, то есть в том числе в день увольнения, 27 июля работодатель отменил указанный приказ об увольнении и впоследствии – 7 октября – принял новый приказ об увольнении. Суды первой и апелляционной инстанций не увидели нарушений в порядке увольнения со стороны работодателя. Однако 1-й КСОЮ отметил, что судами не учтено, что после издания работодателем приказа об увольнении работника, трудовые отношения между сторонами трудового договора были прекращены. ТК РФ не предоставляет работодателю право изменять дату увольнения работника или совершать иные юридически значимые действия, затрагивающие права и интересы работника, без его предварительного согласия и после увольнения работника по инициативе самого работодателя. При этом в данном деле первоначальный приказ об увольнении был отменен работодателем без предварительного согласия работника. В связи с указанными нарушениями суд кассационной инстанции отменил постановления судов нижестоящих инстанций и направил дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

Основание: [Определение 1-го кассационного суда общей юрисдикции от 05.09.2023 № 88-27014/2023.](#)

9. В каком случае дистанционного работника можно уволить за отказ от работы из офиса?

В связи с введением в действие ограничительных мер по нераспространению коронавируса работник и работодатель подписали дополнительное соглашение к трудовому договору об установлении дистанционного режима работы до отмены действия указанных ограничительных мер. Позднее в связи с отменой региональными властями правил об ограничительных мерах работодатель издал приказ о переводе на обычный (очный) режим работы ряда работников, в том числе и вышеуказанного работника. Однако работник отказывался приступать к работе из офиса и подписывать дополнительное соглашение об отмене дистанционного режима. В связи с однократным грубым нарушением трудовой дисциплины (прогулом) работник был уволен.

Отказывая в удовлетворении исковых требований работника о признании приказа об увольнении незаконным и восстановлении на работе, 8-й КСОЮ указал, что дополнительным соглашением дистанционный режим работнику введен в период до отмены действия ограничительных мер по нераспространению коронавируса. Позднее акты региональных властей, устанавливавшие такие ограничения, утратили силу. Работник надлежащим образом был уведомлен о прекращении дистанционного режима работы и обязанности явиться на рабочее место.



Основание: [Определение 8-го кассационного суда общей юрисдикции от 29.08.2023 № 88-16848/2023.](#)

10. 2-ой КСОЮ отметил, что о недобровольности увольнения работника по собственной инициативе может свидетельствовать подача заявления, составленного не собственноручно, а на шаблоне работодателя

Трудовые отношения с работником были расторгнуты по его инициативе. Позднее работник обратился в суд, утверждая, что увольнение было совершено незаконно, так как его желание уволиться отсутствовало. Поддерживая позицию работника о незаконности увольнения и перечисляя относительно недавно сформированные судебной практикой аргументы (работодатель не выяснял причины увольнения, не поднимал вопрос о возможном трудоустройстве к другому работодателю с учетом семейного и материального положения работника, не разъяснял последствия подачи заявления об увольнении и т. д.), 2-й КСОЮ также указал в качестве довода в пользу незаконности увольнения то, что заявление об увольнении выполнено в виде готового напечатанного бланка, содержащего наименование должности и фамилии должностного лица, которому оно адресовано; формулировку основания увольнения – «прошу Вас уволить меня по собственному желанию»; графы для заполнения даты увольнения и даты подписания заявления; место для подписи. С учетом таких обстоятельств суд пришел к выводу, что заявление истца об увольнении с занимаемой должности по собственному желанию было подано работником по принуждению со стороны работодателя и не выражало действительного добровольного желания работника расторгнуть трудовой договор.

Основание: [Определение 2-го кассационного суда общей юрисдикции от 05.09.2023 № 88-23002/2023.](#)

11. Как суды руководствуются положениями Постановления КС РФ об ограничении депремирования провинившихся работников? Пример Владимирского областного суда

В мае работник допустил дисциплинарный проступок, в связи с чем в июне приказом работодателя работнику объявлено замечание в качестве меры дисциплинарного взыскания. В сентябре работодатель издал приказ о невыплате работнику стимулирующих выплат за август в связи с наложением взыскания в виде замечания в июне. Работник оспорил данные действия работодателя в суде.

Удовлетворяя иски о взыскании невыплаченной премии, суды первой и апелляционной инстанций установили, что как замечание объявлено в июне, а премия не выплачена за август, при этом доказательств ненадлежащего исполнения работником должностных обязанностей в августе в материалах дела не имеется, оснований для неначисления премии за август у работодателя не имелось. При этом Владимирский областной суд в апелляционном определении привел положения Постановления Конституционного суда РФ от 15.06.2023 № 32-П, согласно которому факт наличия дисциплинарного взыскания может учитываться при премировании лишь тех премиальных выплат, которые начисляются за период, когда к работнику было применено дисциплинарное взыскание (подробнее о данном судебном акте см. наш [обзор](#)). Напомним, что Минтруд подготовил [законопроект](#) во исполнение данного судебного постановления, который сейчас находится в процессе согласования с другими ведомствами.

Примечательным в деле является и размер взысканной компенсации морального вреда (10 000 руб.), который почти в два раза превышает размер взысканной премии (5 621,79 руб.).

Основание: [Определение Владимирского областного суда от 07.09.2023 № 33-3691/2023](#); [Постановление Конституционного суда РФ от 15.06.2023 № 32-П](#); [Проект федерального закона «О внесении изменения в статью 135 Трудового кодекса Российской Федерации»](#).

12. Сотруднику не выдали запрошенные по электронной почте документы – суды поддержали работодателя

Сотрудник запросил у своего работодателя по электронной почте документы, связанные с работой, желая получить их также в электронном виде. Однако компания направила лишь один документ по электронной почте, остальные были подготовлены и их необходимо было забрать сотруднику в бумажном виде. Работник обратился в суд.

Суды встали на сторону работодателя. В связи с тем, что работодатель не вводил кадровый электронный документооборот (КЭДО), он обязан выдавать запрашиваемые документы и их копии только по письменным заявлениям работников. По мнению суда, обращение сотрудника, направленное по электронной почте с запросом копий документов, не является обращением.

Основание: [Определение 7-го КСОЮ от 04.07.2023 по делу № 88-11370/2023](#).

13. Опечатка в отчете работника при сдаче СЗВ-М не влечет за собой штрафа за недостоверные данные, считает суд

Страхователь в установленный срок сдал отчетность по персонифицированному учету. В ходе проверки Фондом было обнаружено, что в отчете одного сотрудника есть опечатка – задвоилась буква. Страхователю было направлено уведомление о необходимости устранения данной ошибки. Однако страхователь направил дополняющую форму позже 5 дней. Фонд оштрафовал его. Но суд посчитал такой подход незаконным, руководствуясь следующими доводами:

- в законе не установлена ответственность за нарушение сроков для исправления ошибок, о которых страхователь узнает от фонда;
- поскольку идентифицировать застрахованное лицо можно было не только по отчету, которое было указано неверно, но и по другим сведениям, указанным в отчете (СНИЛС), такие опечатки не могут быть признаны недостоверными сведениями.

К такому же выводу ранее приходил и АС Западно-Сибирского округа.

Основание: Постановление 3-ААС от 14.08.2023 по делу № А33-3840/2023.

14. Можно ли уволить сотрудника за отправку сведений, составляющих коммерческую тайну, на личную почту?

Работник обратился в суд с требованием о восстановлении в должности вице-президента по международным продажам.

Сотрудник был привлечен к дисциплинарной ответственности в виде увольнения за разглашение коммерческой тайны, так как направил несколько электронных файлов, содержащих персональные данные тысячи клиентов и десятков работников, информацию по совершенным сделкам и финансовым показателям, с корпоративной электронной почты на личную. Учитывая эти обстоятельства, суд первой инстанции отказал в удовлетворении исковых требований сотрудника.

Суд апелляционной инстанции постановил, что отправка служебной документации работником на личную электронную почту создает условия для ее дальнейшего неконтролируемого распространения. Кроме того, в ней содержатся сведения, неправомерное использование которых может причинить вред субъектам персональных данных, использоваться для целей мошенничества, так как содержат платежные реквизиты, и похищения персональных данных.

Примечательно, что в компании не был в полной мере установлен режим коммерческой тайны, в частности на документах, которые были отправлены работником, отсутствовали гриф «Коммерческая тайна», подпись руководителя и печать организации. Тем не менее, суд отказал в удовлетворении требований истца на основании ч.1 ст.3 Федерального закона от 29.07.2004 № 98-ФЗ «О коммерческой тайне», которая содержит положения о том, что коммерческую тайну составляют сведения любого характера, которые имеют действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности и недоступности их третьим лицам.

Кроме того, судом было отмечено, что закрепление сведений в локальных нормативных актах компании, например в Положении о конфиденциальной информации, является достаточным основанием для отнесения их к информации, составляющей коммерческую тайну.

[Кассация](#) согласилась с выводами нижестоящих инстанций, решение осталось в силе.

Основание: Определение Санкт-Петербургского городского суда от 10.01.2023 по делу № 33-862/2023.

Основание: [Федеральный закон от 10.07.2023 № 308-ФЗ «О внесении изменений в статьи 6 и 7 Федерального закона «О противодействии легализации \(отмыванию\) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма».](#)

- В июне в третьем чтении Государственной Думой был принят законопроект, устанавливающий ратификацию соглашения о двойном гражданстве между Россией и Абхазией. Соответствующий закон был официально опубликован 10 июля 2023 г.

Основание: [Федеральный закон от 10.07.2023 № 289-ФЗ «О ратификации Соглашения между Российской Федерацией и Республикой Абхазия об урегулировании вопросов двойного гражданства».](#)

Контактная информация

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



Екатерина Рябова

Партнер

+7 495 967 6438

ekaterina.ryabova@tedo.ru



Юлия Тимирязева

Старший менеджер

+7 495 223 5147

julia.timiryazeva@tedo.ru



Елена Морякова

Директор

+7 495 967 6077

elena.moryakova@tedo.ru



Ксения Серова

Менеджер

+7 495 967 6009

kseniya.serova@tedo.ru

Практика по миграционному праву, Технологии Доверия



Геннадий Одарич

Управляющий директор, руководитель
практики

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



Мария Степанова

Старший юрист

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



Дарья Домолазова

Консультант

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



Эльвина Иркабаева

Консультант

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

Практика по трудовому праву, Технологии Доверия



Алексей Дингин

Старший юрист, руководитель практики

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



Мария Ильина

Консультант

+7 495 967 2297
maria.ilina@tedo.ru



Денис Ахметьянов

Юрист

+7 495 967 2534
denis.akhmetyanov@tedo.ru

Практика правовой защиты информации, Технологии Доверия



Дмитрий Зыков

Старший юрист, руководитель практики

+ 7 906 722 3542
dmitry.zykov@tedo.ru



Анастасия Костина

Юрист

+7 964 632 5953
anastasia.kostina@tedo.ru



Анна Чечерина

Юрист

+7 495 967 60 00
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, Владикавказе 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.

© ООО «ТеДо», 2023. Все права защищены.