

tedo.ru

Payroll & HR breaking news

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



Технологии
Доверия



Вступительное слово



Екатерина Рябова
Партнер



Елена Морякова
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 октябрь 2022 года.

Оставайтесь с нами и следите за новостями на нашем сайте.

Приятного чтения!

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

Содержание

I. Новое в законодательстве	4		
1. С 7 октября работодатели должны направлять в ПФР сведения о приостановке и возобновлении трудового договора	4	3.	В Госдуму внесен законопроект о дополнительных трудовых гарантиях для работающих супругов мобилизованных9
2. Постановлением Правительства РФ утверждены рабочие места, специальная оценка которых проводится с особенностями.....	4	4.	Предлагается уточнить порядок выплаты отпускных, если работник вовремя не подал заявление об отпуске.....9
3. Дополнен перечень оснований для прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон	4	5.	Проектом постановления Правительства РФ предлагается скорректировать порядок расчета пособий по временной нетрудоспособности и в связи с материнством для застрахованных лиц по гражданско-правовым договорам ...9
4. Правительство продлило мораторий на плановые проверки	4	6.	Материальная помощь мобилизованным гражданам не будет облагаться НДФЛ, НДС и страховыми взносами
5. Налоговую декларацию 3-НДФЛ за 2022 год необходимо подать в новой форме	5	7.	Изменения государственных пошлин с учетом Концепции новой миграционной политики
6. Форму 6-НДФЛ за первый квартал 2023 года необходимо подать в обновленном виде	5	8.	Соотечественники, постоянно проживающие на территории «недружественных» стран, – упрощенный порядок участия в Государственной программе переселения в РФ.....
7. Банк России сохранил ключевую ставку на уровне 7,5%	6		III. Разъяснения законодательства.....
8. Органы МВД РФ уточнили правила предоставления иностранными гражданами медицинских документов и прохождения процедур дактилоскопии и фотографирования	6	1.	Минтруд России разъяснил, как уволить «временного» работника в связи с выходом основного работника, отсутствующего по болезни
9. Как иностранным студентам и гражданам, работающим на основании патента, продлить срок временного пребывания их детей в РФ?	7	2.	В случае изменения наименования работодателя необязательно уведомлять о планируемых изменениях каждого работника индивидуально – отметил Роструд
II. Законодательные инициативы	8	3.	Работник вправе взять отпуск по основному месту работы и внутреннему совместительству в разные дни – пришел к выводу Роструд
1. Рассматривается законопроект, согласно которому работодателей обяжут оплачивать проезд вахтовиков до работы	8	4.	Минфин России дал разъяснения по поводу налогообложения оплаты проезда после окончания командировки
2. Депутатами рассматривается возможность упрощения порядка трудоустройства несовершеннолетних с 14 лет	8		



5. Программное обеспечение ФСС РФ для электронного взаимодействия со страхователями по телекоммуникационным каналам связи готово к использованию..... 13
6. ФНС России разъяснила возможность предоставления имущественного вычета бывшему сотруднику..... 14
7. Минфин России дал разъяснения по поводу дохода за декабрь 2023 года, полученного в январе 2024 года, в связи с изменениями законодательства 14
8. Новые разъяснения Минфина России, касающиеся обложения НДФЛ компенсации за задержку выплат 14
9. Органы МВД РФ разъяснили порядок выдачи паспорта гражданина РФ жителям присоединенных территорий РФ 14

IV. Судебная практика..... 15

1. Кассация подтвердила, что уполномоченный орган вправе принять решение о прекращении трудового договора с гендиректором в период временной нетрудоспособности работника 15
2. Нельзя уволить работника за прогул, если в силу фактически сложившегося у него режима работы день отсутствия приходился на выходной – пришел к выводу 3-й КСОЮ.... 15
3. Кассация отметила, что, если рабочее место работника отличается от места расположения компании или ее обособленного подразделения, его надо указать в трудовом договоре 16
4. Работодатель не может отказать работнику в увольнении, если последний подал заявление об увольнении по собственному желанию – подчеркнул 2-й КСОЮ 16
5. Мосгорсуд напомнил, что плохие погодные условия могут свидетельствовать об уважительности отсутствия работника 16
6. 7-й КСОЮ обратил внимание, в каких случаях можно говорить о добровольности при увольнении по соглашению сторон.....17
7. Арбитражный суд Поволжского округа подтвердил, что выплаты сотрудником за разъездной характер работы не должны облагаться взносами18
8. Арбитражные суды Московского и Уральского округов сочли незаконным доначисление взносов ФСС РФ в случае несвоевременной сдачи отчетности18

Контактная информация 19

- Практика по расчету и налогообложению заработной платы, подготовке налоговой отчетности и кадровому делопроизводству, Технологии Доверия.....19
- Практика по миграционному праву, Технологии Доверия20
- Практика по трудовому праву, Технологии Доверия21

I. Новое в законодательстве

1. С 7 октября работодатели должны направлять в ПФР сведения о приостановке и возобновлении трудового договора

Согласно положениям принятого документа работодатели обязаны передавать в ПФР сведения о приостановке и возобновлении трудовых договоров. Такие сведения передаются работодателями не позднее рабочего дня, следующего за днем издания соответствующего приказа (распоряжения) либо иного документа.

Основание: Федеральный закон от 07.10.2022 № [379](#)-ФЗ.

2. Постановлением Правительства РФ утверждены рабочие места, специальная оценка которых проводится с особенностями

Правительство РФ утвердило перечень рабочих мест, в отношении которых специальная оценка условий труда будет осуществляться с учетом определенных особенностей. К таким рабочим местам относятся, например, рабочие места у работодателей-микропредприятий, которые занимаются определенными видами экономической деятельности, в том числе разработка компьютерного программного обеспечения, рекламная деятельность, исследование конъюнктуры рынка и т. д. Особенности специальной оценки условий труда для таких рабочих мест планируется утвердить до 30 ноября 2023 года. Изменения вступят в силу 1 марта 2023 года и будут действовать до 1 марта 2029 года.

Основание: Постановление Правительства РФ от 14.10.2022 № [1830](#).

3. Дополнен перечень оснований для прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

Согласно принятым поправкам в Трудовой кодекс РФ трудовой договор прекращается по такому новому обстоятельству, не зависящему от воли сторон, как призыв на военную службу по мобилизации работодателя – физического лица или работодателя, который одновременно является единственным учредителем и руководителем юридического лица. В последнем случае трудовые отношения могут продолжаться, если такой работодатель уполномочил иное лицо на осуществление своих полномочий в качестве работодателя на период прохождения им военной службы.

Указанное нововведение распространяется на правоотношения, возникшие с 21 сентября 2022 года.

Основание: Федеральный закон от 04.11.2022 № [434](#)-ФЗ.

4. Правительство продлило мораторий на плановые проверки

Согласно тексту Постановления в 2023 году плановые проверки будут проводиться только в отношении объектов контроля, отнесенных к категориям чрезвычайно высокого и высокого риска, опасным производственным объектам II класса, гидротехническим сооружениям II класса. Таким образом, у работодателей, которые не относятся к указанным выше категориям, не будет плановых проверок. Напомним, что мораторий на плановые проверки распространяется в том числе на проверки со стороны Роструда.

Основание: Постановление Правительства РФ от 01.10.2022 № [1743](#).

5. Налоговую декларацию 3-НДФЛ за 2022 год необходимо подать в новой форме

ФНС России приказом от 29 сентября 2022 года утвердила измененную форму декларации 3-НДФЛ, по которой необходимо отчитаться уже за 2022 год. Изменению также подверглись порядок заполнения и формат представления в электронном виде. Рассмотрим основные новшества:

- в Приложении к первому разделу, которое содержит заявление на возврат, оставили только часть полей: суммы к возврату, БИК, код вида счета и его номера;
- во второй раздел добавили новую строку с кодом 170, которая содержит информацию о возвращенном или зачетном в упрощенном порядке налоге;
- в Приложении 4 убрали строку, в которой отражались суммы материальной помощи труженикам тыла, ветеранам Великой Отечественной войны;
- добавили новую строку в Приложение 5 для отражения вычета на оздоровительные услуги.

Основание: Приказ ФНС России от 29.09.2022 № ЕД-7-11/880@ «О внесении изменений в приложения к приказу ФНС России от 15.10.2021 № ЕД-7-11/903@ «Об утверждении формы налоговой декларации по налогу на доходы физических лиц (форма 3-НДФЛ), порядка ее заполнения, а также формата представления налоговой декларации по налогу на доходы физических лиц в электронной форме», зарегистрирован в Минюсте России 27.10.2022, № 70734.

6. Форму 6-НДФЛ за первый квартал 2023 года необходимо подать в обновленном виде

Приказом ФНС России от 29 сентября 2022 года была утверждена измененная форма 6-НДФЛ, по которой необходимо отчитаться начиная с первого квартала следующего года. Поправки, внесенные в форму, связаны с переходом на ЕНП (единый

налоговый платеж), который подробнее рассматривался в предыдущих выпусках.

В связи с изменением сроков уплаты в новую форму расчета были внесены следующие изменения:

- В первом разделе новой формы будет четыре строки перечисления налога нарастающим итогом — строки 021, 022, 023, 024 (п. 3.2 Приказа).
- Поле 024 предназначено для указания суммы исчисленного и удержанного НДФЛ, который будет подлежать уплате не позднее последнего рабочего дня календарного года отчетного периода (п. 3.2 Приказа). Это поле заполняется только при формировании годового расчета 6-НДФЛ (п. 3.2 Приказа).
- Меняется название строки 020. Новое название — «Сумма налога на доходы физических лиц, подлежащая перечислению за последние три месяца отчетного периода». Эта строка является обобщенной по всем физлицам. Сумма налога, указанная в поле 020, должна соответствовать сумме показателей, указанных в полях 021–024 расчета 6-НДФЛ.
- Новые штрихкоды декларации (пп. 1.1.1 п. 1 Приказа).

Также вводятся новые сроки уплаты НДФЛ (п. 6 ст. 226 Налогового кодекса РФ в ред. Федерального закона от 14.07.2022 № 263-ФЗ).

Напоминаем, что годовой расчет за период 2022 года необходимо сдать до 1 марта 2023 года по действующей форме, утвержденной Приказом ФНС России от 15.10.2020 № ЕД-7-11/753@.

Основание: Приказ ФНС России от 29.09.2022 № ЕД-7-11/881@ «О внесении изменений в приложения к приказу Федеральной налоговой службы от 15.10.2020 № ЕД-7-11/753@», зарегистрирован в Минюсте России 27.10.2022, № 70733.

7. Банк России сохранил ключевую ставку на уровне 7,5%

28 октября 2022 года состоялось заседания Совета директоров Банка России, на котором было принято решение не изменять ключевую ставку, которая была определена на предыдущем заседании в сентябре.

Основание: Информационное сообщение Банка России от 28.10.2022 «Банк России принял решение сохранить ключевую ставку на уровне 7,50% годовых».

8. Органы МВД РФ уточнили правила предоставления иностранными гражданами медицинских документов и прохождения процедур дактилоскопии и фотографирования

ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ДОКУМЕНТОВ, ПОДТВЕРЖДАЮЩИХ ПРОХОЖДЕНИЕ МЕДИЦИНСКОГО ОСВИДЕТЕЛЬСТВОВАНИЯ
(Приказ МВД РФ от 21.12.2021 № 1080 утратил силу).

Документы могут быть предоставлены на бумажном носителе или в электронной форме (при технической возможности).

При предоставлении медицинских документов на бумажном носителе, по факту приема медицинских заключений должна быть выдана справка, форма которой утверждена новым приказом.

При предоставлении медицинских документов в электронной форме (с использованием портала «Госуслуги»), по факту проверки медицинских заключений в личный кабинет иностранного гражданина должно быть направлено электронное сообщение, подтверждающее прием медицинских заключений.

Обращаем внимание на то, что информация о предоставлении иностранным гражданином медицинского заключения должна появиться в информационной системе МВД РФ сразу же, как только уполномоченный сотрудник внесет данную информацию в систему.



ДАКТИЛОСКОПИЧЕСКАЯ РЕГИСТРАЦИЯ И ФОТОГРАФИРОВАНИЕ

Определены правила прохождения дактилоскопии и фотографирования иностранными гражданами, планирующими работать в РФ и меняющими цели визита в РФ (без выезда), при условии, что указанные иностранные граждане:

- вправе работать в РФ без разрешения на работу или патента;
- вправе работать в РФ на основании патента и подали соответствующее заявление о выдаче патента.

Обязательная государственная дактилоскопическая регистрация, как правило, осуществляется однократно.

Установлены сроки для прохождения процедур дактилоскопии и фотографирования при изменении цели въезда в РФ в отношении иностранных граждан, ранее не прошедших данные процедуры, которые могут работать в РФ:

- без разрешительных документов – в течение 30 календарных дней со дня заключения трудового (гражданско-правового) договора, но не позднее 90 календарных дней со дня въезда в РФ;
- на основании патента – при подаче заявления о выдаче патента.

Из списка документов, обязательных для прохождения процедур дактилоскопии и фотографирования, исключены медицинские заключения.

Иностранные граждане, признанные беженцами или получившие временное убежище на территории РФ, а также лица без гражданства, получившие временное удостоверение личности лица без гражданства, проходят данные процедуры еще на стадии подачи заявления о предоставлении соответствующих статусов.

Основание: Приказ МВД РФ от 21.10.2022 № 775 (<http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202211010030?index=0&rangeSize=1>), Приказ МВД РФ от 25.10.2022 № 795 (<http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202211010039?index=1&rangeSize=1>), комментарии на официальном сайте МВД РФ (<https://xn--b1aew.xn--p1ai/news/item/33494858/>).

9. Как иностранным студентам и гражданам, работающим на основании патента, продлить срок временного пребывания их детей в РФ?

С 8 ноября 2022 года действует обновленный Приказ МВД РФ, которым установлен порядок продления срока временного пребывания в РФ детей до 18 лет (далее – «*несовершеннолетние дети*»), сопровождающих иностранных граждан:

- обучающихся в образовательных и научных учреждениях в РФ (далее – «*иностранные студенты*»),
- работающих в РФ на основании патента.

Срок временного пребывания иностранного студента продлевается учреждением, где иностранный студент обучается, путем подачи в миграционные органы соответствующего заявления о продлении.

Срок временного пребывания несовершеннолетних детей иностранных студентов продлевается самим иностранным студентом либо принимающей стороной (например, арендодатель квартиры, в которой пребывает иностранный студент с детьми).

Срок временного пребывания несовершеннолетних детей иностранных граждан, работающих на основании патента, продлевается самим иностранным работником либо принимающей стороной.

Основание: Приказ МВД РФ от 12.10.2022 № 749 (<http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202210280011>).



II. Законодательные инициативы

1. Рассматривается законопроект, согласно которому работодателей обяжут оплачивать проезд вахтовиков до работы

Депутаты планируют предусмотреть в Трудовом кодексе РФ положение о том, что доставка работников от местонахождения работодателя до места выполнения работы и обратно осуществляется за счет средств работодателя. Отметим, что положение о доставке работников до работы за счет средств работодателя не является новеллой и обязательно для работодателей в силу пункта 2.5 Основных положений о вахтовом методе организации работ, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС, Минздрава СССР от 31.12.1987 № 794/33-82. Цель законопроекта заключается в инкорпорировании положений вышеуказанного советского акта в Трудовой кодекс РФ. В соответствии с текстом законопроекта также предусматривается возможность компенсации работодателем стоимости проезда работника от места жительства до местонахождения работодателя. Размер и порядок такой компенсации предполагается устанавливать коллективным договором, локальным нормативным актом.

Основание: Законопроект № [140659-8](#) «О внесении изменений в статью 302 Трудового кодекса Российской Федерации».

2. Депутатами рассматривается возможность упрощения порядка трудоустройства несовершеннолетних с 14 лет

Согласно задумке авторов законопроекта работодатели смогут нанимать работников, достигших возраста 14 лет, с письменного согласия одного из родителей (опекуна) без получения согласия органов опеки и попечительства.



Также законопроект устанавливает, что поступающему на работу лицу в возрасте до 18 лет необязательно проходить медосмотр в случае, если он предоставил работодателю результаты профилактического медосмотра, проведенного не ранее чем за год до приема на работу.

Основание: Законопроект № [231551-8](#) «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части вопросов регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет».

3. В Госдуму внесен законопроект о дополнительных трудовых гарантиях для работающих супругов мобилизованных

В настоящее время Госдума рассматривает законопроект, предлагающий предусмотреть в Трудовом кодексе РФ, что работникам с несовершеннолетними детьми, чьи супруги проходят военную службу по мобилизации, устанавливается сокращенная рабочая неделя (не более 35 часов). Также предлагается установить для данной категории работников дополнительный неоплачиваемый отпуск продолжительностью до 14 дней ежегодно.

Основание: Законопроект № [218102-8](#) «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации».

4. Предлагается уточнить порядок выплаты отпускных, если работник вовремя не подал заявление об отпуске

Депутатами предлагается разрешить существующее в законодательстве противоречие в части выплаты отпускных работникам, которые подали заявление об отпуске менее чем за 3 рабочих дня до его начала. Так, выплата работодателем отпускных работнику создает для первого риск привлечения к административной ответственности, так как согласно действующему законодательству работодателя обязаны выплатить отпускные не позднее чем за 3 рабочих дня до его

начала. В связи с этим предлагается предусмотреть, что в случае, если работник подал заявление об отпуске менее чем за 3 рабочих дня до его начала, оплата отпуска производится не позднее 2 рабочих дней (если оплата производится путем банковского перевода), следующих за днем подачи заявления, или не позднее первого рабочего дня после отпуска (если оплата производится иным способом).

Основание: Законопроект № [219349-8](#) «О внесении изменения в статью 136 Трудового кодекса Российской Федерации».

5. Проектом постановления Правительства РФ предлагается скорректировать порядок расчета пособий по временной нетрудоспособности и в связи с материнством для застрахованных лиц по гражданско-правовым договорам

С 1 января 2023 года освобождение от уплаты взносов по временной нетрудоспособности и в связи с материнством с выплат по гражданско-правовым договорам (далее – ГПД) отменяется. В этом контексте Минтруд России выступил с предложением внести корректировки в порядок расчета пособий по больничным листам, беременности и родам, по уходу за ребенком.

В проекте изменений содержатся следующие основные моменты:

- Застрахованные лица на ГПД могут получить право на выплату пособий при условии, что взносы за календарный год, который предшествует году наступления страхового случая, будут в размере не меньше стоимости страхового года.
- В случае, если застрахованное лицо работает у нескольких страхователей по ГПД, за ним закрепляется право самостоятельного выбора работодателя, у которого он хочет получить пособие.

- При возникновении ситуации, когда на момент наступления страхового случая застрахованное лицо является работником по ГПД у одного работодателя, а у другого по трудовому договору, пособия будут выплачены по тому страхователю, с которым у застрахованного лица заключены трудовые отношения.

Основание: [Проект](http://www.consultant.ru/legalnews/20603/) постановления Правительства РФ (<http://www.consultant.ru/legalnews/20603/>).

6. Материальная помощь мобилизованным гражданам не будет облагаться НДФЛ, НДС и страховыми взносами

Минфин России в информационном письме от 27 октября 2022 года сообщил о том, что Правительство РФ планирует освободить от исчисления и уплаты НДФЛ, взносов и НДС с выплаченной материальной помощи мобилизованным гражданам. Кроме того, предлагается учитывать расходы на материальную помощь при расчете налога на прибыль.

Отметим, что материальная помощь мобилизованным гражданам может быть выплачена как в денежном, так и в имущественном эквиваленте.

Основание: Информация Минфина России от 27.10.2022 (https://minfin.gov.ru/ru/press-center?id_4=38203).

7. Изменения государственных пошлин с учетом Концепции новой миграционной политики

МВД РФ подготовлен законопроект с поправками в Налоговый кодекс РФ, в соответствии с которыми:

- 1) Изменен размер госпошлин за:
 - выдачу удостоверения беженца – 350 рублей;
 - выдачу или продление однократной/двукратной визы – 1000 рублей.

При этом госпошлина за выдачу или продление многократной визы остается без изменений – 1600 рублей.

2) Вводятся новые госпошлины:

- за смену цели пребывания в РФ – 3000 рублей;
- за выдачу/замену единого документа, удостоверяющего личность иностранного гражданина на территории РФ (ID карта), – 5000 рублей (при возрасте до 14 лет – 1000 рублей);
- за предоставление права на долгосрочное пребывание в РФ / изменение основания, дающего право на долгосрочное пребывание в РФ, – 1600 рублей;
- за предоставление права на постоянное проживание в РФ – 5 000 рублей.

- 3) Предлагается освободить от уплаты данных госпошлин иностранных граждан, имеющих статус участника Государственной программы по оказанию содействия добровольному переселению в РФ соотечественников, проживающих за рубежом. Лиц без гражданства предлагается освободить от госпошлины за предоставление права на долгосрочное пребывание при условии, что они не имеют государства, готового их принять.

Основание: Проект Федерального закона «О внесении изменений в части первую и вторую Налогового кодекса Российской Федерации» (<https://regulation.gov.ru/projects#npa=132481>).

8. Соотечественники, постоянно проживающие на территории «недружественных» стран, – упрощенный порядок участия в Государственной программе переселения в РФ

По информации МВД РФ, Правительство РФ подготовило проект постановления, направленный на предоставление соотечественникам, постоянно проживающим на территориях «недружественных» стран, права на упрощенный порядок участия в Государственной программе переселения в РФ (далее – «Программа»). В частности, предлагается отменить обязательность нотариального заверения документов, необходимых для участия в Программе, в случае если эти документы составлены на двух языках, один из которых – русский.

Основание: Информация на официальном сайте МВД РФ (<https://xn--b1aew.xn--p1ai/news/item/33187691/>).





III. Разъяснения законодательства

1. Минтруд России разъяснил, как уволить «временного» работника в связи с выходом основного работника, отсутствующего по болезни

На период болезни основного работника на его должность был нанят временный работник, с ним заключен срочный трудовой договор. По возвращении первого работодатель понял, что «временный» работник ему необходим для замещения другого временно отсутствующего работника. Минтруд России в своем недавнем письме разъясняет, как правильно продолжить трудовые отношения в таком случае.

Ведомство подчеркнуло, что поскольку срочный трудовой договор заключался на время болезни конкретного работника, то он прекращается в связи с выходом такого на работу. Последним днем работы временного работника будет следующий рабочий день после окончания больничного основного работника. Если же временный работник нужен для замещения другого отсутствующего, то с ним должен быть заключен новый срочный трудовой договор.

Основание: Письмо Минтруда России от 10.10.2022 № 14-6/ООГ-6398.

2. В случае изменения наименования работодателя необязательно уведомлять о планируемых изменениях каждого работника индивидуально – отметил Роструд

В результате организационных преобразований изменилось наименование компании. Работодатель обратился в Роструд с вопросом, можно ли уведомить работников о таком изменении посредством составления единого списка или обязательно уведомить каждого работника посредством индивидуального уведомления. Роструд пришел к выводу, что такое уведомление можно оформить в форме единого списка, направлять каждому работнику индивидуальные уведомления не требуется.

Основание: Вопросы и ответы на сайте Онлайнинспекция.рф:
<https://xn--80akibcicpdbetz7e2g.xn--p1ai/questions/view/171411>.

3. Работник вправе взять отпуск по основному месту работы и внутреннему совместительству в разные дни – пришел к выводу Роструд

Согласно ст. 286 Трудового кодекса РФ оплачиваемый отпуск по основному месту работы и по совместительству предоставляется одновременно. Но что делать, если работник не хочет брать отпуск в одно и то же время? Можно ли его принудить пойти в отпуск?

Роструд высказал свою позицию по этим вопросам в недавнем ответе. Так, орган подчеркнул, что в данном случае законодатель говорит о праве, а не об обязанности работника взять отпуск по основному месту работы и совместительству одновременно. Следовательно, работник вправе сам решать, брать ли их в одно и то же время или по отдельности. При этом, как отмечает Роструд, закон не обязывает работника использовать предусмотренную гарантию принудительно.

Однако ранее Минтруд России высказывал иную позицию. Так, ведомство обращало внимание, что предоставление отпуска, в том числе по просьбе работника, по основному месту работы и совместительству в разные периоды не позволяет работнику полноценно использовать свой отпуск по назначению. Вместе с тем Минтруд России согласился, что Трудовой кодекс РФ не устанавливает порядок уведомления работодателя на работе по совместительству о сроках отпуска по основному месту работу. Однако такой порядок может быть установлен локальными актами работодателя.

Основание: Вопросы и ответы на сайте Онлайнинспекция.рф:
<https://xn--80akibcicpdbetz7e2g.xn--p1ai/questions/view/171406>,
Письмо Минтруда России от 04.07.2022 № 14-6/ООГ-4459.

4. Минфин России дал разъяснения по поводу налогообложения оплаты проезда после окончания командировки

По общему правилу компенсация расходов на проезд до места командировки и обратно не включается в налогооблагаемую базу. Однако, если сотрудник возвращается из командировки позднее даты, указанной в приказе о командировке, и ему предоставляется отпуск сразу после командировки, и сотрудник решает его провести в месте командировки, в таком случае компенсация расходов на проезд обратно является налогооблагаемым доходом.

Если сотрудник использует выходные или нерабочие праздничные дни для того, чтобы остаться в месте прохождения командировки, то в таком случае расходы на оплату проезда не являются налогооблагаемой базой.

Основание: Письмо Минфина России от 05.10.2022
№ 03-04-05/96040 «О разъяснении вопроса о налогообложении сумм возмещения организацией расходов работника по проезду до места командировки и обратно в случае, если дата, указанная в проездном документе, не совпадает с датой окончания командировки».

5. Программное обеспечение ФСС РФ для электронного взаимодействия со страхователями по телекоммуникационным каналам связи готово к использованию

Приказом ФСС РФ от 27 декабря 2021 года № 595 осуществляется электронное взаимодействие территориальных органов фонда со страхователями. Страхователи вправе направлять в фонд необходимые документы с помощью телекоммуникационных каналов связи.

На сайте lk.fss.ru «Электронные кабинеты ФСС» (вкладка «СЭДО») страхователь может ознакомиться с форматами направления требуемых ФСС РФ документов.

Основание: Информация ФСС РФ от 28.10.2022 «Вниманию страхователей и спецоператоров!».

6. ФНС России разъяснила возможность предоставления имущественного вычета бывшему сотруднику

ФНС России утверждает, что гражданин, обратившийся к работодателю с заявлением о предоставлении имущественного вычета, может его получить до окончания налогового периода. При этом налоговый агент должен иметь на руках уведомление от налоговой инспекции, которое подтверждает право сотрудника (даже бывшего) на вычет.

В таком случае работодателю необходимо будет пересчитать доходы физического лица и, как следствие, отразить в 6-НДФЛ итоговые суммы с учетом пересчета.

Основание: Письмо ФНС России от 17.10.2022 № БС-4-11/13833@.

7. Минфин России дал разъяснения по поводу дохода за декабрь 2023 года, полученного в январе 2024 года, в связи с изменениями законодательства

Минфин России указал, что с 1 января 2023 года по общим правилам день выплаты дохода является датой фактического его получения. В таком случае доход за декабрь 2023 года будет отнесен к следующему налоговому периоду (к 2024 году).

Основание: Письмо Минфина России от 14.09.2022 № 03-04-06/88989.

8. Новые разъяснения Минфина России, касающиеся обложения НДФЛ компенсации за задержку выплат

Письмом от 6 октября 2022 года Минфин России высказал свое мнение по поводу исчисления и удержания НДФЛ с компенсации за задержку выплат. По мнению ведомства, компенсация за задержку зарплаты – это мера материальной ответственности работодателя, а не возмещение затрат сотруднику. Таким образом, эти суммы необходимо облагать НДФЛ.

Напомним, что недавно (в письме от 20.09.2022) Минфин России уже давал разъяснения, касающиеся обложения НДФЛ компенсации, где подтверждается позиция о том, что компенсация – это налогооблагаемый доход, однако еще раньше финансисты придерживались иного подхода.

Основание: Письма Минфина России от 20.09.2022 № 03-04-06/90892, от 06.10.2022 № 03-04-06/96573.

9. Органы МВД РФ разъяснили порядок выдачи паспорта гражданина РФ жителям присоединенных территорий РФ

По информации МВД РФ,

- жители ДНР, ЛНР, Запорожской и Херсонской областей (далее – «жители новых регионов РФ») вправе обратиться с заявлением о выдаче паспорта гражданина РФ в любой территориальный орган МВД РФ в зависимости от своего фактического местонахождения;
- госпошлина за выдачу паспорта гражданина РФ не взимается;
- при желании зафиксировать факт отказа от имеющегося гражданства Украины жители новых регионов РФ могут подать в МВД РФ письменное заявление и получить справку, подтверждающую отсутствие гражданства Украины (может понадобиться для поступления на государственную службу РФ, а также в иных случаях, требующих отсутствия гражданства иного государства);
- если жители ДНР, ЛНР, Запорожской и Херсонской областей ранее уже подавали заявление о получение гражданства РФ, они могут сразу обратиться в подразделение, в которое было подано такое заявление / любое подразделение по месту своего пребывания за получением паспорта гражданина РФ.

Прохождение медицинского обследования не требуется.

Основание: Информация на официальном сайте МВД РФ (<https://xn--b1aew.xn--p1ai/news/item/33257542>).

IV. Судебная практика

1. Кассация подтвердила, что уполномоченный орган вправе принять решение о прекращении трудового договора с гендиректором в период временной нетрудоспособности работника

Работница выполняла обязанности генерального директора компании. В связи с длительным отсутствием (более 2 месяцев) уполномоченный орган освободил ее от исполнения обязанностей генерального директора и назначил служебное расследование для установления причин ее отсутствия. По результатам расследования им было принято решение о прекращении с ней трудового договора по п. 2 ч. 1 ст. 278 Трудового кодекса РФ (принятие решения уполномоченным органом). Однако, поскольку работница находилась на больничном, дата прекращения трудового договора была определена как первый рабочий день после окончания больничного. Новым же генеральным директором был назначен единственный участник компании, о чем была внесена запись в ЕГРЮЛ. Вернувшись на работу, работница была уволена, соответствующая запись была внесена в ее трудовую книжку. Посчитав, что в нарушение Трудового кодекса РФ увольнение было произведено фактически в период ее больничного, работница обратилась в суд.

Суд первой инстанции поддержал доводы работницы, восстановив ее на работе. Суд отметил, что решение о прекращении с работницей трудовых отношений было принято уполномоченным органом в период ее больничного. Фактически же, вернувшись на работу, она не могла снова приступить к работе, поскольку в этот же день с ней должны были быть прекращены трудовые отношения. Иными словами, в последний день работы с ней лишь были оформлены необходимые для увольнения кадровые документы. Кроме того, суд посчитал, что принятие решения единственным участником о прекращении трудовых отношений «с открытой датой» противоречит действующему законодательству.

Апелляция и кассация не согласились с выводами нижестоящей инстанции. Суды подчеркнули, что основанием для расторжения трудового договора с генеральным директором в таком случае является решение уполномоченного органа. Однако само прекращение трудовых отношений оформляется приказом об увольнении. Это разные действия, которые могут производиться не одновременно. Следовательно, поскольку уволена работница была не в период больничного, ее трудовые права не были нарушены.

Основание: Определение 3-го КСОЮ от 05.10.2022 № 88-17034/2022 по делу № 2-2662/2021, Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 02.06.2022 № 33-11220/2022 по делу № 2-2662/2021.

2. Нельзя уволить работника за прогул, если в силу фактически сложившегося у него режима работы день отсутствия приходился на выходной – пришел к выводу 3-й КСОЮ

Работник работал слесарем в условиях гибкого режима рабочего времени. Конкретные дни работы утверждались графиком работы. В связи с отсутствием работника в его рабочий день, он был уволен за прогул. Однако работник настаивал, что он, несмотря на утвержденный графиком пятидневный режим работы, с момента приема на работу работал по графику «сутки через трое, в связи с чем обратился в суд с требованием признать увольнение незаконным.

Суды трех инстанций поддержали работника. Суды обратили внимание на фактически сложившийся режим работы работника, отклонив довод работодателя о гибком графике работы. В таком случае изменение режима работы на пятидневку – изменение условий труда, которое допускается в одностороннем порядке только при условии предварительного уведомления работника об изменении режима работы за 2 месяца. Таким образом, неявка на работу по новому графику работы не является прогулом, а, следовательно, увольнение по данному основанию незаконно.

Основание: Определение 3-го КСОЮ от 05.10.2022
№ 88-15543/2022 по делу № 2-2904/2021.

3. Кассация отметила, что, если рабочее место работника отличается от места расположения компании или ее обособленного подразделения, его надо указать в трудовом договоре

Работник уволился по собственному желанию, однако, поскольку в период его работы в компании работодатель не выплачивал ему дополнительные компенсации за работу в районе Крайнего Севера (г. Петрозаводск), обратился в суд.

Суды трех инстанций удовлетворили требование работника. Несмотря на то, что местом работы по трудовому договору было обособленное подразделение в Ленинградской области, фактически работник выполнял свои трудовые обязанности в г. Петрозаводске, т. е. в районе Крайнего Севера. Следовательно, подчеркнули суды, работодатель нарушил Трудовой кодекс РФ, не указав в трудовом договоре действительное рабочее место работника, которое отличалось от местонахождения компании и ее обособленного подразделения.

Основание: Определение 3-го КСОЮ от 03.10.2022
№ 88-17121/2022.

4. Работодатель не может отказать работнику в увольнении, если последний подал заявление об увольнении по собственному желанию – подчеркнул 2-й КСОЮ

Работник был уволен за прогул. Однако, посчитав, что увольнение было незаконным, обратился в суд.

Суд первой инстанции поддержал позицию работника. Суд обратил внимание на следующее: до расторжения трудовых отношений с работником он подал заявление об увольнении по собственному желанию. При этом Трудовой кодекс РФ не предусматривает, что работодатель вправе отказать работнику в прекращении трудового договора по истечении 2-недельного срока

уведомления. Незаконное же продолжение трудовых отношений по прошествии времени «отработки» – нарушение прав работника, отметил Мосгорсуд. К аналогичному выводу пришла и кассация.

Кроме того, 2-й КСОЮ подробно остановился на вопросе определения размера среднего заработка за время вынужденного прогула. В частности, суд отметил, что данная выплата связана с самим фактом незаконного увольнения, а не с задержкой выдачи трудовой книжки, допущенной при правомерном увольнении. При этом указание в трудовой книжке на такое основание увольнения, как прогул, как подчеркнул суд, могло повлиять на возможность трудоустройства работника на новую работу, что свидетельствует о незаконном лишении работника возможности трудиться в данный период.

Основание: Определение 2-го КСОЮ от 22.09.2022 по делу № 88-20900/2022.

5. Мосгорсуд напомнил, что плохие погодные условия могут свидетельствовать об уважительности отсутствия работника

Работник был уволен в связи с однократным грубым нарушением (прогулом). Считая, что отсутствие было обусловлено уважительными причинами, и, кроме того, ссылаясь на предварительное уведомление работодателя о причинах отсутствия, работник обратился в суд.

Суды трех инстанций поддержали позицию работника, восстановив его на работе. Опоздание работника на работу было связано с ухудшением погодных условий, что подтверждается полученным от Департамента транспорта и развития дорожно-транспортной инфраструктуры ответом. К тому же суд принял во внимание переписку работника с его коллегой в мессенджере WhatsApp, которого он предупредил о своем опоздании по причине сильного снегопада и транспортной обстановки.

Также суд кассационной инстанции подчеркнул, что работодатель не доказал, что при принятии решения об увольнении последний учитывал тяжесть совершенного работником проступка.

Увольнение, как подчеркивает суд, – крайняя, наиболее тяжелая по последствиям мера дисциплинарной ответственности. Поскольку ранее к работнику иные взыскания не применялись, то говорить о соответствии увольнения тяжести проступка не представляется возможным.

Основание: Определение 2-го КСОЮ от 22.09.2022 № 88-20831/2022.

6. 7-й КСОЮ обратил внимание, в каких случаях можно говорить о добровольности при увольнении по соглашению сторон

Работница-пенсионерка заключила соглашение о прекращении срочного трудового договора. Однако впоследствии она обратилась в суд, отмечая, что данное соглашение не помнит, его экземпляр «на руки» не получала, желание об увольнении у нее отсутствовало.

Суд первой инстанции поддержал работницу, отметив, что в таких обстоятельствах фактически имело место увольнение по инициативе работодателя. Работница не изъявляла желания на заключение соглашения, его условия были определены работодателем в одностороннем порядке. Кроме того, суд подчеркнул, что факт заключения соглашения с датой увольнения спустя 6 месяцев также не свидетельствует о добровольности со стороны работницы.

Апелляция и кассация поддержали выводы нижестоящей инстанции. 7-й КСОЮ также отметил, что желание расторгнуть трудовой договор должно быть обоюдным, добровольным, не допускающим иного толкования, особенно со стороны работника. Достигнутая между сторонами договоренность должна соответствовать интересам как работника, так и работодателя.

Основание: Определение 7-го КСОЮ от 22.09.2022 по делу № 88-14039/2022.



7. Арбитражный суд Поволжского округа подтвердил, что выплаты сотрудником за разъездной характер работы не должны облагаться взносами

Ситуация: сотрудникам с разъездным характером работы (водители-экспедиторы) организация выплачивала полевое довольствие в размере 2 000 рублей. Работодателем взносы на полевое довольствие не начислялись и, соответственно, в бюджет не перечислялись. Контролеры сочли это нарушением, и спор дошел до суда.

Арбитражный суд Поволжского округа поддержал организацию – взносы на такой вид начисления в данном случае начисляться не должны, поскольку:

- 1) В локальных актах организации содержалась информация о том, как компенсировать расходы из-за разъездного характера работы.
- 2) Поскольку такие выплаты были положены сотрудникам, постоянная работа которых проходит в пути, то это не считается получением экономической выгоды.
- 3) Организация предоставила подтверждение нахождения сотрудников в пути, передав в кассацию все подтверждающие документы: информацию о водителе, маршруте и длительности поездки.
- 4) Предоставление документов, подтверждающих конкретные расходы сотрудников, не является необходимым, по мнению суда.

Основание: Постановление АС Поволжского округа от 22.09.2022 по делу № А65-24920/2021.

8. Арбитражные суды Московского и Уральского округов сочли незаконным доначисление взносов ФСС РФ в случае несвоевременной сдачи отчетности

В случае, если страхователь не подтверждает свою деятельность сдачей соответствующей формы отчетности в ФСС РФ, фонд назначает ему тариф взносов по одному из видов деятельности, указанных в ЕГРЮЛ, с самым высоким классом риска. Если же страхователь продолжает платить взносы по обычным тарифам, то фонд доначисляет такому страхователю взносы. Тем не менее суд вправе отменить такое решение ФСС РФ.

Арбитражные суды Московского и Уральского округов указали в спорах, что в случае несвоевременного подтверждения деятельности страхователем в ФСС РФ фонд должен установить тариф страховых взносов исходя из той деятельности, которую страхователь в действительности ведет. В случае, если фондом определяется тариф исходя из указанной в реестре деятельности, но той, которую страхователь не ведет, решение о назначении тарифов не является законным.

Основание: Постановление АС Московского округа от 13.09.2022 по делу № А40-257168/2021,

Постановление АС Московского округа от 13.09.2022 по делу № А40-159683/2021,

Постановление АС Московского округа от 16.09.2022 по делу № А40-37457/2022,

Постановление АС Уральского округа от 20.09.2022 по делу № А50-24462/2021.

Контактная информация

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



Екатерина Рябова

Партнер

+7 495 967 6438
ekaterina.ryabova@tedo.ru



Елена Морякова

Директор

+7 495 967 6077
elena.moryakova@tedo.ru



Александра Морозова

Менеджер

+7 495 967 6080
aleksandra.a.morozova@tedo.ru



Юлия Тимирязева

Старший менеджер

+7 495 223 5147
julia.timiryazeva@tedo.ru



Ксения Серова

Менеджер

+7 495 967 6009
kseniya.serova@tedo.ru



Елена Марченко

Менеджер

+7 495 232 5613
elena.marchenko@tedo.ru

Практика по миграционному праву, Технологии Доверия



Геннадий Одарич

Управляющий директор, руководитель
практики

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



Мария Степанова

Консультант

+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@tedo.ru

Практика по трудовому праву, Технологии Доверия

**Алексей Дингин**

Старший юрист, руководитель практики

+7 495 223 5008
alexei.dingin@tedo.ru**Татьяна Репина**

Консультант

т.: +7 495 967 6000
tatyana.repina@tedo.ru

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

«Технологии Доверия» (www.tedo.ru) предоставляет аудиторские и консультационные услуги компаниям разных отраслей. В офисах «Технологий Доверия» в Москве, Санкт-Петербурге, Екатеринбурге, Казани, Новосибирске, Ростове-на-Дону, Краснодаре, Воронеже, Владикавказе, Перми и Нижнем Новгороде работают 3 000 специалистов. Мы используем свои знания, богатый опыт и творческий подход для разработки практических советов и решений, открывающих новые перспективы для бизнеса.