

Payroll & HR breaking news

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 январь 2023 года.

Оставайтесь с нами и следите за новостями на нашем сайте.

Приятного чтения!



Елена Морякова
Директор

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

Содержание

I. Новое в законодательстве	5
1. С 1 января 2023 года начали действовать новые формы отчетов для службы занятости	5
2. Преимущественное право трудоустроиться к прежнему работодателю для мобилизованных работников	5
3. С 1 января 2023 года повышен размер МРОТ	6
4. Мораторий на плановые и внеплановые проверки продлен до 2023 года	6
5. Предложение о присоединении к отраслевым соглашениям в двух отраслях – у работодателей 30 дней для отказа	6
6. Приказом Росстата обновлена статистическая форма о распределении числа работников по размерам заработной платы	7
7. Постановлением Правительства РФ предоставлена возможность получения рассрочки по уплате страховых взносов для организаций, осуществляющих определенные виды деятельности	7
8. Приказом ФНС РФ скорректированы перечни кодов видов доходов и вычетов по НДФЛ	8
9. Обновлена форма заявления о подтверждении права на получение отдельных видов социальных вычетов по НДФЛ. 8	
10. Индексация пособий и компенсаций на 11,9% с 1 февраля 2023 года	8
11. Взаимное признание въездных виз Россией и Беларусью	9
12. С 10 января изменился Перечень стран, дипломатическим представителям которых не нужно проходить обязательные медосвидетельствование, дактилоскопию и фотографирование	9
13. Порядок оформления паспортов РФ для жителей новых территорий РФ	11
14. Утверждены порядок и форма заявления о выборе места жительства для жителей новых территорий РФ	11
15. Иностранцы граждане теперь могут самостоятельно регистрироваться в системе персонифицированного учета.12	
16. Упрощенное получение ВНЖ для иностранных инвесторов 12	
17. РВП для иностранных студентов.....	13
II. Законодательные инициативы	14
1. Планируется реализовать пилотный проект по предупреждению профзаболеваний в отдельных видах экономической деятельности.....	14
2. Обсуждаются поправки об ограничении дистанционной работы из-за границы	14
3. Работодателям хотят разрешить вести в электронном виде документы, подтверждающие прохождение некоторых видов инструктажей по охране труда.....	15
4. Новый законопроект о занятости рассматривается в первом чтении: предлагаемые изменения.....	15
5. Планируется внести корректировки в правила финансирования мер по сокращению травматизма на производстве	15
6. Субъектам РФ будет разрешено устанавливать отдельные квоты рабочих мест для лиц с ограниченными возможностями.....	16
7. Минтруд РФ внесет изменения в инструкцию по ведению индивидуального (персонифицированного) учета.....	16
8. Расширение полномочий ФГУП «ПВС» МВД РФ и ММЦ г. Москвы	16



III.	Разъяснения законодательства.....	17
1.	Минтруд РФ разъяснил, когда обучение по охране труда можно пройти дистанционно, а в каких случаях это невозможно.....	17
2.	Как уволить несовершеннолетнего работника по инициативе работодателя – разъясняет Роструд.....	17
3.	Вправе ли работодатель сам определять продолжительность отпуска работника? – отвечает Роструд.....	17
4.	Как правильно нанять стажера? – отвечает Роструд.....	17
5.	Можно ли с временным работником заключить договор на время отсутствия основного, если предполагается, что режимы их работы будут отличаться? – позиция Роструда.....	18
6.	Выдать расчетный листок в электронной форме можно, только если в компании введен электронный документооборот, – ответ Минтруда РФ.....	18
7.	ФНС РФ дала разъяснения по поводу особенностей формирования сальдо ЕНС.....	18
8.	ФНС РФ уточнила, когда удерживать НДФЛ с аванса за декабрь 2022 года.....	19
9.	ФНС РФ подготовила образцы для заполнения платежных поручений с 1 января 2023 года.....	19
10.	ФНС РФ сообщила, что взыскание отрицательного сальдо ЕНС и наложение штрафов за неподачу налоговых уведомлений пока проводиться не будут.....	20
11.	ФНС РФ напомнила о новых сроках подачи уведомлений и отчетности, а также о сроках уплаты налогов и взносов.....	20
12.	Минфин РФ дал разъяснения о возможности предоставления имущественного вычета бывшему сотруднику.....	20
13.	Работодателям требуется рассчитать квоту для трудоустройства инвалидов в 2023 году.....	20
14.	ФНС РФ пояснила, что с компенсации за задержку выплат заработной платы по решению суда необходимо исчислить и удержать НДФЛ.....	21

IV.	Судебная практика.....	22
1.	Годичный срок для обращения в суд по спорам о зарплате не применяется, если работник в целях защиты своих прав обращается в ГИТ, – решил ВС РФ.....	22
2.	Может ли руководитель компании сам себе повышать зарплату и выплачивать премию? – исследовал ВС РФ.....	22
3.	Можно ли привлечь водителя-экспедитора к полной материальной ответственности на основании заключенного договора? – ответил 3-й КСОЮ.....	23
4.	2-й КСОЮ разобрался, в каких случаях срок действия срочного трудового договора может превышать 5 лет.....	24
5.	В каком случае работодатель может решить не выплачивать работнику согласованное выходное пособие? – недавняя практика Мосгорсуда.....	25
6.	Для увольнения по результатам испытания необязательно наличие дисциплинарного взыскания – разъяснил Конституционный Суд РФ.....	25
7.	Как правильно рассчитывается компенсация за неиспользованный отпуск – разобрался 7-й КСОЮ.....	26
8.	Заявление на увольнение направлено, но не получено: в какую дату надо уволить работника? – мнение 2-го КСОЮ.....	26
9.	8-й КСОЮ напомнил, в каких случаях за предоставление поддельного диплома нельзя уволить по соответствующему основанию (п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).....	27
10.	Признание факта возникновения трудовых отношений ГИТ: законно или нет? – позиция ВС РФ.....	27
11.	Допуск к дистанционной работе в период болезни – основание для выплаты работнику зарплаты, считает 2-й КСОЮ.....	27
12.	Прием на работу незадолго до декретного отпуска – суд отказал ФСС в возмещении расходов на выплату пособия по беременности и родам.....	28
13.	Три инстанции пришли к выводу о необходимости отзыва заявления об увольнении беременной сотрудницы.....	28

V. Другое	29
1. С 27 января в Казахстане действуют новые миграционные правила (въезда, пребывания и выезда иммигрантов)	29
2. Повторное медицинское освидетельствование: актуальная практика миграционных органов г. Москвы	29
Контактная информация	30
Практика по расчету и налогообложению заработной платы, подготовке налоговой отчетности и кадровому делопроизводству, Технологии Доверия	30
Практика по миграционному праву, Технологии Доверия	31
Практика по трудовому праву, Технологии Доверия	32

I. Новое в законодательстве

1. С 1 января 2023 года начали действовать новые формы отчетов для службы занятости

Приказом Минтруда РФ были обновлены старые и добавлены новые формы отчетности, предоставляемые работодателями органам службы занятости. Среди обновлений можно отметить необходимость указания количества работников от 16 до 35 лет при сокращении работников или ликвидации компании. Также появились отдельные формы отчетов по дистанционным работникам, отпускам без сохранения зарплаты и для случаев введения простоя.

Более подробно с нововведениями вы можете ознакомиться в нашем юридическом обзоре (<https://data.tedo.ru/legal-flash/flash-222-293-rus.pdf>).

Основание: [Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ № 24 от 26.01.2022.](#)

2. Преимущественное право трудоустроиться к прежнему работодателю для мобилизованных работников¹

Напомним, что федеральным законом № 376 от 7 октября 2022 года были внесены изменения в ТК РФ в части особенностей регулирования трудовых отношений с мобилизованными работниками. В частности, трудовой договор таких работников на период их отсутствия подлежит приостановлению с сохранением за ними места работы. При этом трудовой договор не может быть расторгнут по инициативе работодателя, за исключением случаев ликвидации компании или прекращения договора в связи с истечением срока действия трудового договора.

¹ Мобилизованные работники – работники, призванные на военную службу по мобилизации или поступившие на военную службу по контракту либо заключившие

Подробнее о нововведениях данного законопроекта мы писали в нашем юридическом обзоре (<https://data.tedo.ru/legal-flash/flash-217-288-rus.pdf>).

В декабре 2022 года был принят новый закон, закрепляющий за мобилизованными работниками, с которыми трудовые отношения были прекращены в связи с истечением срока действия трудового договора, дополнительную гарантию. Теперь такие работники имеют преимущественное право поступления на работу к прежнему работодателю. Для этого им необходимо обратиться к бывшему работодателю в течение 3 месяцев после окончания военной службы. Работодатель же должен трудоустроить военного работника на ранее занимаемую им должность. Если же она занята, на другую вакантную должность или работу, соответствующую его квалификации. Если же и такой вакансии нет, то на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. В любом случае работа не должна быть противопоказана нанимаемому работнику по состоянию здоровья.

Обращаем внимание на то, что данная гарантия распространяется на отношения, возникшие с **21 сентября 2022 года**.

Основание: [Федеральный закон № 545-ФЗ от 19.12.2022 «О внесении изменений в статьи 302 и 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации».](#)

контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

3. С 1 января 2023 года повышен размер МРОТ

Согласно поправкам, с 1 января 2023 года размер МРОТ составит 16 242 руб., что на 6,3 % выше предыдущего показателя (15 279 руб.). Помимо этого, на 2023 и 2024 годы меняется и сам порядок расчета МРОТ, который будет исчисляться исходя из темпа роста МРОТ, превышающего темп роста величины прожиточного минимума трудоспособного населения на 3 процентных пункта. При этом величина медианной заработной платы для расчета МРОТ в этот период использоваться не будет.

Также по итогам заседания Совета по стратегическому развитию и национальным проектам Президент РФ поручил Правительству РФ в срок до 1 июля 2023 года обеспечить повышение МРОТ с опережением темпов роста инфляции и роста среднемесячной зарплаты в 2023 году и представить предложения по дальнейшему повышению МРОТ.

Основание: [Федеральный закон от 19.12.2022 № 522-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона “О минимальном размере оплаты труда” и о приостановлении действия ее отдельных положений»](#), Перечень поручений по итогам заседания Совета по стратегическому развитию и национальным проектам (утв. Президентом РФ № Пр-144 26.01.2023) (<http://www.kremlin.ru/acts/assignments/orders/70412>).

4. Мораторий на плановые и внеплановые проверки продлен до 2023 года

Начиная с марта 2022 года был введен мораторий на плановые и внеплановые проверки в 2022 году. В конце декабря 2022 года своим постановлением Правительство РФ продлило действие данного моратория и на 2023 год.

В целом нововведений не много, за исключением следующих моментов.

Во-первых, если ранее провести внеплановое контрольное мероприятие можно было при выявлении индикаторов риска нарушения обязательных требований (далее – «**индикаторы риска**») на объектах и сооружениях определенного уровня опасности, то теперь достаточно в целом выявить такой индикатор риска. Проверяемое лицо и возможные последствия не имеют значения.

Во-вторых, проверяющий орган сможет исключить из перечня плановых проверок те, в отношении которых в течение 3 месяцев до даты проведения планового мероприятия был осуществлен профилактический визит.

Основание: Постановление Правительства РФ от 29.12.2022 № 2516.

5. Предложение о присоединении к отраслевым соглашениям в двух отраслях – у работодателей 30 дней для отказа

Работодателям угольной промышленности и железнодорожной отрасли предложено присоединиться к отраслевому договору. С таким предложением к работодателям данных отраслей обратился Минтруд РФ 1 февраля 2023 года.

Напомним, что компании могут отказаться от присоединения к отраслевому соглашению в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения Минтрудом РФ. В противном случае действие соглашения, а также все его положения будут автоматически распространяться на компанию соответствующей отрасли. Срок для направления отказа истекает 2 марта 2023 года.

Основание: Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 27.01.2023 № 14-4/10/В-1155, Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 27.01.2023 № 14-4/10/В-1154.

6. Приказом Росстата обновлена статистическая форма о распределении числа работников по размерам заработной платы

Статистическая форма № 1 «Сведения о распределении численности работников по размерам заработной платы» была утверждена приказом ФСГС от 26 декабря 2022 года № 978. Форма вводится в действие с отчета за апрель 2023 года. Периодичность подготовки отчетности – один раз в два года.

Приказ предусматривает детализацию строки 01. Теперь необходимо отразить:

- количество работников, заработная плата которых равна актуальному МРОТ (16 242 руб.);
- количество работников, которые трудились неполное рабочее время.

Основание: Приказ Росстата от 26.12.2022 № 978 (http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_435587/).

7. Постановлением Правительства РФ предоставлена возможность получения рассрочки по уплате страховых взносов для организаций, осуществляющих определенные виды деятельности

Напомним, что 29 апреля 2022 года постановлением № 776 Правительство РФ утвердило определенные виды экономической деятельности, для которых была установлена отсрочка по уплате страховых взносов за второй и третий кварталы 2022 года.

В связи с изменениями законодательства, вступившими в силу с 2023 года, а именно введением единого налогового платежа и изменением сроков уплаты налогов и страховых взносов, постановлением № 28 от 17 января 2023 года были внесены изменения в постановление № 776 от 29 апреля 2022 года.

Новым постановлением были скорректированы сроки уплаты страховых взносов организаций, попадающих в перечень тех, которым положена отсрочка по страховым взносам. Теперь сроки уплаты следующие:

- за апрель 2022 года – не позднее 29 мая 2023 года;
- за май 2022 года – не позднее 28 июня 2023 года;
- за июнь 2022 года – не позднее 28 июля 2023 года;
- за июль 2022 года – не позднее 28 августа 2023 года;
- за август 2022 года – не позднее 28 сентября 2023 года;
- за сентябрь 2022 года – не позднее 30 октября 2023 года.

Отметим, что новым постановлением предусмотрена рассрочка уплаты страховых взносов с условием даты последнего платежа – не позднее 28 мая 2024 года.

Помимо отсрочки уплаты страховых взносов для организаций, действие отсрочки было продлено и на ИП с суммы доходов, начисленных в 2021 году, свыше 300 тыс. руб. Для ИП последний платеж по уплате страховых взносов за 2021 год с доходов, превышающих 300 тыс. руб., должен быть произведен не позднее 1 мая 2024 года.

Основание: Постановление Правительства РФ от 17.01.2023 № 28 «О внесении изменений в Постановление Правительства Российской Федерации от 29 апреля 2022 года № 776» (http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_437979/), (https://buh.ru/news/uchet_nalogi/161901/).



8. Приказом ФНС РФ скорректированы перечни кодов видов доходов и вычетов по НДФЛ

В перечень кодов доходов Приказом внесены новые позиции:

- 1013 – «Проценты, полученные по долговому обязательству любого вида, за исключением указанных по кодам 1011 и 3023»;
- 2016 – «Безотчетные суммы... превышающие 700 руб. за каждый день нахождения в командировке»;
- 2540 – «Доход, полученный налогоплательщиком в натуральной форме, безвозмездно или с частичной оплатой в виде цифровых финансовых активов...»;
- 2650 – «Материальная выгода, полученная от приобретения цифровых финансовых активов...»;
- 2651 – «Материальная выгода, полученная от приобретения ценных бумаг...»;
- 3030–3033 – «Доходы в виде выплат, связанных / не связанных с выкупом цифрового финансового актива...»;
- 3100 – «Доходы, полученные по договору об осуществлении опеки или попечительства на возмездных условиях»;
- 3110 – «Доходы в виде компенсаций от государственных органов и общественных объединений за время исполнения государственных или иных обязанностей».

В перечень вычетов Приказом внесены новые позиции, в частности:

- 290–298 – вычеты в связи с приобретением цифровых финансовых активов и цифровых прав;
- 330–332 – социальные налоговые вычеты.

Основание: Приказ ФНС РФ от 16.12.2022 № ЕД-7-11/1216@ «О внесении изменений в приложения № 1 и № 2 к Приказу ФНС РФ от 10.09.2015 № ММВ-7-11/387@ «Об утверждении кодов видов доходов и вычетов», зарегистрирован в Минюсте РФ 25.01.2023 № 72122

(http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_438288/).

9. Обновлена форма заявления о подтверждении права на получение отдельных видов социальных вычетов по НДФЛ

Приказом ФНС РФ от 27 декабря 2022 года № ЕД-7-11/1264 внесены изменения в форму заявления на получение социального налогового вычета по НДФЛ. Данные изменения произошли ввиду внесения поправок в ст. 219 НК РФ федеральным законом от 14 июля 2022 года № 323-ФЗ, который предусматривает изменение предельного возраста детей, по расходам в отношении которых может быть предоставлен социальный налоговый вычет. Возраст был повышен до 24 лет, но только в том случае, если ребенок обучается на очной форме в образовательной организации.

Основание: Приказ ФНС РФ от 27.12.2022 № ЕД-7-11/1264@ «О внесении изменений в приложения к Приказу ФНС РФ от 17.08.2021 № ЕД-7-11/755@», зарегистрирован в Минюсте РФ 27.01.2023 № 72163.

(http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_438659/).

10. Индексация пособий и компенсаций на 11,9% с 1 февраля 2023 года

Постановлением Правительства РФ от 30 января 2023 года № 119 были проиндексированы более 40 пособий и компенсаций на 11,9% с 1 февраля 2023 года. Коэффициент индексации 1,119 установлен для выплат пособий и компенсаций, предусмотренных рядом законов, в том числе: Законом РФ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»; ст. 23.1 Федерального закона «О ветеранах»; ч. 1 ст. 4.2 Федерального закона «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей»; ч. 17 ст. 11.1 и ст. 28.1 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»; Федеральным законом «О погребении и похоронном деле» и некоторых других законов.

Основание: Постановление Правительства РФ от 30.01.2023 № 119 (<http://www.consultant.ru/law/hotdocs/79053.html>).

11. Взаимное признание въездных виз Россией и Беларусью

1 февраля 2023 года Россия ратифицировала Соглашение между Правительством РФ и Правительством РБ о взаимном признании виз и иных миграционных вопросах (далее – «Соглашение» и «Сторона(-ы)» соответственно), устанавливающее правила для иностранных граждан и лиц без гражданства, которые осуществляют въезд (выезд/пребывание/транзит) на территорию государств Сторон с территории третьих государств (далее – «иностранцы»).

Соглашение вступает в силу по истечении 30 дней с даты получения последнего письменного уведомления о выполнении Сторонами внутригосударственных процедур, необходимых для вступления в силу Соглашения.

Соглашение предусматривает следующие правила:

- Иностранец может **въезжать (пребывать) на территорию государств обеих Сторон, имея действующее разрешение на въезд, выезд и пребывание** (виза, ВНЖ, РВП, документ для посещения международного мероприятия), **выданное одной из Сторон**.
- **Если Сторонами установлен разный режим въезда (в одной – визовый, в другой – безвизовый)**, то для въезда на территорию Стороны, устанавливающей визовый режим, **виза по-прежнему необходима**.
- Иностранец может **работать (обучаться или проживать) на территории государства только той Стороны**, государственными органами **которой было оформлено соответствующее разрешение** на въезд (пребывание) в целях осуществления трудовой деятельности (обучения или временного/постоянного проживания).

- **Иностранцы, имеющие дипломатический статус**, работники административно-технического / обслуживающего персонала, а также члены их семей могут **въезжать на территорию одной Стороны – на срок до 5 дней включительно – при наличии аккредитации на территории другой Стороны**.

Срок пребывания иностранного гражданина на территории Сторон будет исчисляться с даты въезда на территорию одной из Сторон с территории третьего государства.

В соответствии с Соглашением Стороны будут взаимно признавать отметки о пересечении границы, обмениваться сведениями о пересечении границы, о выданных / аннулированных / признанных недействительными разрешениях на въезд и пребывание.

Каждая из Сторон сохраняет за собой право отказать во въезде / сократить срок пребывания на территории своего государства любого иностранного гражданина, если это необходимо в случаях, предусмотренных законодательством соответствующей Стороны.

Основание: Федеральный закон от 27.01.2023 № 2-ФЗ

(<http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202301270002>);

Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Беларусь о взаимном признании виз и по иным вопросам, связанным с въездом иностранных граждан и лиц без гражданства на территории государств – участников Договора о создании Союзного государства (https://www.mfa.gov.by/kcfinder/upload/files/Press_Service/agreement_Russia.pdf).

12. С 10 января изменился Перечень стран, дипломатическим представителям которых не нужно проходить обязательные медосвидетельствование, дактилоскопию и фотографирование

В перечень стран, отдельные категории граждан которых освобождаются от прохождения обязательного медицинского обследования, дактилоскопии и фотографирования, были внесены некоторые изменения.

Теперь обязательные процедуры также **должны проходить**:

- дипломатические и консульские представители (владельцы дипломатических паспортов) стран Джибути, Мали, Нигер и Сомали.
- члены административно-технического персонала государственных представительств (владельцы служебных паспортов) Уругвая.

В то же время перечень лиц, которые **освобождаются от прохождения процедур**, дополняется гражданами следующих стран:

- дипломатические и консульские представители (владельцы дипломатических паспортов):
 - Австрия
 - Бахрейн
 - Кот-д'Ивуар
 - Словакия
 - Уганда
 - Южный Судан
- административно-технический персонал представительств (владельцы служебных паспортов):
 - Бахрейн
 - Кот-д'Ивуар
 - Словакия
 - Уганда
 - Финляндия
 - Южный Судан

Основание: Приказ МИД РФ от 22.11.2022 № 24512
(<http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202212300021?in dex=2&rangeSize=1>).



13. Порядок оформления паспортов РФ для жителей новых территорий РФ

26 декабря 2022 года вступил в силу Порядок подачи жителями новых территорий РФ заявления о выдаче паспорта гражданина РФ.

Заявление для получения паспорта гражданина РФ составляется на русском языке по утвержденной форме (*Приложение к Указу Президента РФ от 26.12.2022 № 951*) и подается в МВД РФ или его территориальный орган по месту жительства (пребывания / фактического проживания) заявителя.

В числе прочих документов необходимо предоставить (с переводом на русский язык при необходимости):

- 1) документ, удостоверяющий личность и гражданство лица:
 - паспорт гражданина ДНР, ЛНР и (или) Украины,
 - паспорт гражданина СССР образца 1974 года,
 - временное удостоверение личности лица без гражданства в РФ,
 - свидетельство о предоставлении временного убежища на территории РФ;
- 2) документ, подтверждающий факт регистрации на территории новых субъектов РФ (паспорт, выписка из домовой книги, карточка прописки, адресная справка и т. д.).

В случае отсутствия у заявителя документов, подтверждающих личность и регистрацию, МВД РФ проводит процедуру установления личности и выдает соответствующее заключение, которое может быть приложено к пакету документов.

Срок оформления паспорта гражданина РФ – до 10 рабочих дней со дня подачи заявления.

В случае отказа в принятии заявления заявитель может попросить должностное лицо МВД РФ письменно разъяснить способы устранения обстоятельств, препятствующих принятию заявления к рассмотрению.

При отказе заявителя от прохождения дактилоскопии и фотографирования, а также от принесения Присяги гражданина РФ, заявление не принимается к рассмотрению / оформленный паспорт не выдается.

Основание: Указ Президента Российской Федерации от 26.12.2022 № 951 «О некоторых вопросах приобретения гражданства Российской Федерации» (<http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202212260018>).

14. Утверждены порядок и форма заявления о выборе места жительства для жителей новых территорий РФ

МВД РФ утверждена форма заявления о выборе места жительства для жителей новых территорий РФ, а также определен порядок подачи такого заявления.

Заявление подается гражданином РФ, иностранным гражданином или лицом без гражданства, зарегистрированным по состоянию на 6 октября 2022 года на территории ДНР, ЛНР, Запорожской или Херсонской области и одновременно на территории любого субъекта РФ, в:

- 1) Главное управление по вопросам миграции МВД РФ *или*
- 2) подразделение по вопросам миграции территориального органа МВД РФ на региональном либо районном уровне по месту обращения заявителя.

Одновременно с заявлением предоставляются:

Гражданином РФ:

- 1) *паспорт с отметкой о регистрации* (свидетельства о рождении и о регистрации по месту жительства на территории иного субъекта РФ);
- 2) *ВНЖ, выданный гражданину Украины / лицу без гражданства*, с отметкой о регистрации по месту жительства на территории иного субъекта РФ (при наличии), в случае регистрации в качестве постоянно проживающего в РФ;
- 3) *документы, подтверждающие регистрацию* на территории ДНР, ЛНР, Запорожской или Херсонской области.

Иностранным гражданином:

- 1) *паспорт со штампом РВП* и отметкой о регистрации по месту жительства (при наличии);
- 2) *ВНЖ в РФ* с отметкой о регистрации по месту жительства на территории иного субъекта РФ (при наличии);
- 3) *документы, подтверждающие регистрацию* на территории ДНР, ЛНР, Запорожской или Херсонской области.

Лицом без гражданства:

- 1) *РВП или ВНЖ* с отметкой о регистрации по месту жительства на территории иного субъекта РФ (при наличии);
- 2) *документы, подтверждающие регистрацию* на территории ДНР, ЛНР, Запорожской или Херсонской области.

Документы, составленные на иностранном языке, должны быть переведены на русский язык и нотариально заверены.

Основание: Приказ Министерства внутренних дел Российской Федерации от 19.12.2022 № 966 «Об установлении формы заявления о выборе места жительства, порядка подачи и учета, срока хранения такого заявления» (<http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202301170016?index=0&rangeSize=1>).

**15. Иностранцы граждане теперь могут самостоятельно регистрироваться в системе персонифицированного учета**

С 1 января 2023 года иностранные граждане и лица без гражданства могут открывать счет персонифицированного учета (бывший СНИЛС) на основании сведений портала «Госуслуги» при условии наличия в этой системе прошедших проверку достоверности сведений о документе, удостоверяющем личность.

Основание: Федеральный закон от 28.12.2022 № 567-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования»» (<http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202212280016>).

16. Упрощенное получение ВНЖ для иностранных инвесторов

11 января вступило в силу постановление Правительства РФ, устанавливающее критерии, которым должен соответствовать иностранный инвестор, для выдачи ВНЖ в РФ (без получения РВП).

Для получения ВНЖ в упрощенном порядке иностранный инвестор должен соответствовать одному из следующих критериев:

- а) **инвестирование** в течение трех лет до обращения за выдачей ВНЖ **в социально значимые проекты субъектов РФ** в размере 15 млн руб.;
- б) **регистрация в РФ юридического лица** в форме хозяйственного товарищества, общества (ООО или АО с единственным участником) или партнерства, крестьянского (фермерского) хозяйства (КФХ), которое осуществляет предпринимательскую деятельность на протяжении двух лет, непосредственно предшествующих календарному году, в котором инвестор обратился за выдачей ВНЖ, и продолжает быть действующим, а именно уплачивает налоги, сборы и страховые взносы в соответствии с законодательством РФ в размере 4 млн руб. и более;

- в) **инвестирование** в размере от 30 млн руб. **в российское юридическое лицо** (хозяйственное товарищество / партнерство, ООО, АО, КФХ), осуществляющее предпринимательскую деятельность на протяжении трех лет и более. При этом сумма налогов, сборов и страховых взносов, уплаченных в соответствии с законодательством РФ за календарный год, предшествующий году обращения за выдачей ВНЖ, составляет 6 млн руб. и более;
- г) **наличие на территории РФ объектов недвижимости** любого назначения на праве собственности (общей долевой собственности) при соблюдении всех следующих условий:
- приобретение недвижимости на стадии строительства или в течение двух лет после ввода в эксплуатацию,
 - непрерывное владение недвижимостью в течение одного года до обращения за ВНЖ,
 - отсутствие ограничений прав и обременений на объекты недвижимости в указанный период владения,
 - совокупная кадастровая стоимость принадлежащих объектов недвижимости составляет не менее 50 млн руб. (г. Москва) / 20 млн руб. (субъекты Дальневосточного федерального округа) / 25 млн руб. (иные субъекты РФ).

Основание: Постановление Правительства Российской Федерации от 31.12.2022 № 2573
(<http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202301040004?index=3&rangeSize=1>).

17. РВП для иностранных студентов

С 1 января 2023 года действует Административный регламент МВД РФ, определяющий порядок и процесс оказания государственной услуги по выдаче иностранным гражданам РВП в целях получения образования.

Основание: Приказ Министерства внутренних дел Российской Федерации от 14.12.2022 № 949
(<http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202212300036?index=0&rangeSize=1>).



II. Законодательные инициативы

1. Планируется реализовать пилотный проект по предупреждению профзаболеваний в отдельных видах экономической деятельности

В рамках пилотного проекта по предупреждению профессиональных заболеваний и мониторингу состояния здоровья работников Минтруд РФ, ответственный за подготовку проекта постановления Правительства РФ, предлагает распространить правила реализации проекта в том числе на работников гражданской авиации и железнодорожного транспорта, металлургической и угольной промышленности, у которых по итогам периодических медосмотров выявлены ранние признаки воздействия вредных производственных факторов. Перечень работодателей – участников проекта будет утвержден Фондом пенсионного и социального страхования по согласованию с Минпромторгом, Минтрансом и Минэнерго. Работников, имеющих ранние признаки профзаболеваний, работодатели будут направлять на профилактику в центр реабилитации продолжительностью 18 календарных дней. Финансирование расходов на профилактику, дополнительный отпуск на период профилактики, проезд к месту проведения профилактики и обратно, медицинские осмотры по результатам профилактики осуществляется Фондом пенсионного и социального страхования.

Пилотный проект будет реализовываться с 1 марта по 31 декабря 2023 года.

Основание: [Проект постановления Правительства РФ «О реализации пилотного проекта по предупреждению профессиональных заболеваний и мониторингу состояния здоровья работников, занятых в отдельных видах экономической деятельности»](#).

2. Обсуждаются поправки об ограничении дистанционной работы из-за границы

В прессе появились публикации о том, что депутаты Госдумы РФ готовят законопроект о возможности заключения трудовых

договоров о дистанционной работе только с теми лицами, которые являются налоговыми резидентами РФ. Планируется предусмотреть, что перечень профессий, по которым будет действовать такое ограничение, будет готовить Правительство РФ. Поясняется, что к подобным специальностям может относиться работа в оборонной сфере, обеспечении системы безопасности, финансовом секторе и других отраслях. Схожую позицию о возможности ограничения работы из-за границы высказывали также сенаторы Совфеда. Однако не все согласны с запретом на удаленную работу. На сайте Минцифры опубликована официальная позиция министерства по данному вопросу, согласно которой «введение тотального запрета может привести к снижению темпов развития цифровых платформ и решений, что в итоге может негативно сказаться на их конкурентоспособности».

Основание:

<https://www.rbc.ru/economics/19/12/2022/63a0943d9a7947479d2ec687>

<https://www.vedomosti.ru/politics/articles/2022/12/19/956055-edinaya-rossiya-zakanchivaet-rabotu-nad-ogranicheniyami>

<https://digital.gov.ru/ru/events/42292/>.



3. Работодателям хотят разрешить вести в электронном виде документы, подтверждающие прохождение некоторых видов инструктажей по охране труда

В Госдуму РФ внесен законопроект, снимающий запрет на ведение документов в электронном виде о прохождении инструктажей по охране труда. Поправки не коснутся подписания документов по целевым инструктажам по охране труда, которые проводятся перед выполнением отдельных видов работ. Для защиты и достоверности электронной документации законопроект устанавливает для работодателей обязанность использовать только усиленную квалифицированную электронную подпись, в то время как работники могут использовать как усиленную квалифицированную, так и неквалифицированную электронную подпись, выданную с использованием инфраструктуры электронного правительства.

Основание: [Проект Федерального закона № 270457-8 «О внесении изменений в статьи 22¹ и 22³ Трудового кодекса Российской Федерации»](#).

4. Новый законопроект о занятости рассматривается в первом чтении: предлагаемые изменения

На рассмотрении в Госдуме РФ находится законопроект, который, как предполагают, должен будет заменить действующий закон о занятости, принятый более 30 лет назад. Законопроект предусматривает значительные изменения в сфере занятости населения. В частности, расширяется перечень лиц, которые могут считаться «занятыми», дается определение платформенной занятости и самозанятости, предлагается новый подход к расчету размера пособия по безработице и т. д. Кроме того, законопроект предусматривает ряд мер, направленных на борьбу с теневой занятостью, например формирование межведомственных комиссий субъектов РФ по противодействию нелегальной занятости. В рамках данного законопроекта предполагается, что такие комиссии будут иметь возможность запрашивать у органов власти необходимую информацию, включая сведения, составляющие персональные данные и налоговую тайну.

На текущий момент законопроект находится в первом чтении в Госдуме РФ. Мы будем держать вас в курсе дальнейшего развития событий.

Основание: Законопроект № 275599-8 «О занятости населения в Российской Федерации» (<https://sozd.duma.gov.ru/bill/275599-8>).

5. Планируется внести корректировки в правила финансирования мер по сокращению травматизма на производстве

Проект приказа Минтруда РФ, касающийся изменений правил финансирования мер по сокращению производственного травматизма, проходит общественное обсуждение.

Планируется уточнение формулировок ряда предупредительных мер (п. 2). Также предлагается изменить список лиц, которые проходят обучение по охране труда за счет страховых взносов (пп. «а» п. 2). В частности, к ним отнесут: 1) руководителей организаций, филиалов и их заводов, на которых возложены обязанности по охране труда, 2) руководителей подразделений организации, филиала и их заводов, на которых такие обязанности не возлагали, 3) работников-специалистов, 4) рабочих.

Также планируется внести корректировки в перечень документов, которые необходимо подать в комплекте с заявлением о финансовом обеспечении предупредительных мер. В частности, из списка уберут копию перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, разработанного по результатам спецоценки (п. 4). Пунктом 5 предлагается уточнить необходимый перечень документов, подаваемых страхователем для обоснования предупредительных мер.

Основание: Проект приказа Министерства труда и социальной защиты РФ (<https://regulation.gov.ru/projects#npa=134729>).

6. Субъектам РФ будет разрешено устанавливать отдельные квоты рабочих мест для лиц с ограниченными возможностями

Проектом федерального закона № 275599-8 предусматривается использование дифференцированного подхода к квотированию рабочих мест для инвалидов субъектами РФ в зависимости от отрасли, муниципального образования и среднесписочной численности работников. Отметим, что на данный момент для многих организаций определяется единый показатель квоты.

Изменения могут вступить в силу с 2024 года.

Документ: Проект федерального закона № 275599-8 (<https://sozd.duma.gov.ru/bill/275599-8>).

7. Минтруд РФ внесет изменения в инструкцию по ведению индивидуального (персонифицированного) учета

Проектом предлагается установить: порядок регистрации в системе Индивидуального персонифицированного учета; порядок предоставления и сроки приема и учета сведений; порядок осуществления контроля за достоверностью предоставляемых сведений; порядок хранения и уничтожения документов, содержащих персонифицированные сведения.

Основание: Проект Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ «Об утверждении Инструкции о порядке ведения индивидуального (персонифицированного) учета сведений о зарегистрированных лицах» (<http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=PNPA;n=90491#JbYtLVTKODNRDRKO>).

8. Расширение полномочий ФГУП «ПВС» МВД РФ и ММЦ г. Москвы

24 января 2023 года Госдума РФ приняла в первом чтении законопроект о расширении практики привлечения организаций, находящихся в ведении МВД РФ, а также уполномоченных организаций субъектов РФ к оказанию содействия в предоставлении государственных услуг в сфере миграции.

Предлагается подключить ФГУП «Паспортно-визовый сервис» МВД РФ и Многофункциональный миграционный центр г. Москвы к работе по приему заявлений, необходимых для выдачи виз, приглашений, РВП, для выдачи или замены ВНЖ, разрешительных документов для осуществления трудовой деятельности, в т. ч. заявлений о переоформлении патентов, заграничного паспорта гражданина РФ, а также по проведению обязательной дактилоскопической регистрации и фотографирования иностранных граждан и лиц без гражданства.

Основание: Законопроект № 242428-8 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу отдельных положений законодательных актов Российской Федерации» (<https://sozd.duma.gov.ru/bill/242428-8>).



III. Разъяснения законодательства

1. Минтруд РФ разъяснил, когда обучение по охране труда можно пройти дистанционно, а в каких случаях это невозможно

С 1 сентября 2022 года вступили в силу новые правила по порядку обучения по охране труда, предоставляющие работодателям возможность проводить такое обучение дистанционно. Вместе с тем некоторые программы обучения предполагают практические занятия. Так, например, в рамках обучения оказанию первой помощи пострадавшим не менее половины общего количества учебных часов должно отводиться на практические занятия. Аналогичное требование предусмотрено и в случае прохождения работниками обучения по использованию средств индивидуальной защиты. В течение практических занятий они должны быть обучены методам ношения специальной одежды и обуви, методам их практического применения. В связи с этим Минтруд РФ отмечает, что в таких случаях проведение обучения по охране труда исключительно дистанционно невозможно, поскольку работники должны проходить практические занятия для формирования соответствующих умений и навыков.

Основание: Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 15.12.2022 № 15-2/ООГ-3215.

2. Как уволить несовершеннолетнего работника по инициативе работодателя – разъясняет Роструд

В соответствии со ст. 269 ТК РФ в случае расторжения трудового договора с несовершеннолетним работником по инициативе работодателя требуется получение согласия ГИТ и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав. Однако порядок получения такого согласия законодательством не урегулирован.

Роструд полагает, что в таком случае работодатель должен направить обращение в соответствующий орган с просьбой дать согласие на расторжение трудового договора. Что касается ГИТ, то, по мнению ведомства, направить такое обращение необходимо в ГИТ по местонахождению работодателя.

Основание: Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 23.12.2022 № ПГ/31485-6-1.

3. Вправе ли работодатель сам определять продолжительность отпуска работника? – отвечает Роструд

По общему правилу, ежегодный оплачиваемый отпуск составляет 28 календарных дней. По соглашению сторон он может быть разделен на части, при этом одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней.

В ведомство поступил вопрос: что делать, если работник и работодатель не могут договориться о продолжительности той или иной части отпуска, может ли работодатель сам определить продолжительность отпуска? Роструд отрицательно ответил на данный вопрос. Деление отпуска на части возможно только по взаимному согласию работника и работодателя. Если же стороны не могут прийти к согласию, отпуск должен быть предоставлен целиком, т. е. неделимой частью.

Основание: Вопросы и ответы на сайте Онлайнинспекция.рф (<https://xn--80akibcicpdbetz7e2g.xn--p1ai/questions/view/173656>).

4. Как правильно нанять стажера? – отвечает Роструд

Ведомство обращает внимание на то, что для целей прохождения стажировки с работником необходимо заключить срочный трудовой договор. В договоре необходимо указать конкретный срок его действия, а именно период стажировки. Роструд также рекомендует указать в договоре, чему стажер будет обучаться в течение этого периода, а также какие профессиональные навыки он приобретет по результатам стажировки.

Основание: Вопросы и ответы на сайте Онлайнинспекция.рф (<https://онлайнинспекция.рф/questions/view/173434>).

5. Можно ли с временным работником заключить договор на время отсутствия основного, если предполагается, что режимы их работы будут отличаться? – позиция Роструда

Одна работница находится в отпуске по беременности и родам, в связи с чем работодатель хочет на период ее отсутствия нанять временного работника. Но как быть, если основной работник работает на 0,5 ставки, а договор с временным работником хотят заключить на 0,75 (из которых 0,5 ставки занимает отсутствующая работница, а 0,25 – свободны в компании)? Можно ли в таком случае заключить срочный трудовой договор на период отсутствия основного работника?

Роструд положительно отвечает на данный вопрос. Как отмечает ведомство, в законе не содержится условия об установлении временному работнику того же режима работы, что и основному работнику.

Основание: Вопросы и ответы на сайте Онлайнинспекция.рф (<https://онлайнинспекция.рф/questions/view/174003>).

6. Выдать расчетный листок в электронной форме можно, только если в компании введен электронный документооборот, – ответ Минтруда РФ

Можно ли формировать расчетный листок в электронной форме, направив ее, например, по электронной почте? Этот вопрос работодатели задавали Минтруду РФ еще в 2017 году. Шесть лет назад ведомство ответило, что такая возможность есть при условии, что в трудовом или коллективном договоре, локальном нормативном акте компании такой порядок уведомления о частях зарплаты предусмотрен.

В недавнем своем ответе Минтруд РФ, однако, обратил внимание на следующее. Уведомить о частях зарплаты в электронном виде можно, только если в организации ведется электронный документооборот в соответствии с требованиями действующего законодательства.

Напомним, что возможность введения электронного документооборота в сфере трудовых отношений была предоставлена работодателям в конце 2021 года.

Основание: Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 20.01.2023 № 14-6/ООГ-296.

7. ФНС РФ дала разъяснения по поводу особенностей формирования сальдо ЕНС

В письме ФНС РФ отметила, что суммы переплаты, возникшие более чем за три года, не подлежат отражению на едином налоговом счете и зачет таких сумм производиться не будет. Речь в данном случае идет о таких суммах, со дня уплаты которых на 31 декабря 2022 года прошло более трех лет.

Основание: Письмо ФНС РФ от 28.12.2022 № СД-3-8/15024@ (<http://www.consultant.ru/legalnews/21383/>).



8. ФНС РФ уточнила, когда удерживать НДФЛ с аванса за декабрь 2022 года

В связи с изменениями, вступившими в силу с 2023 года в части даты фактического получения дохода в виде заработной платы, с 1 января 2023 года датой фактического получения является дата выплаты или перечисления дохода (ранее – при получении дохода в виде оплаты труда датой фактического получения признавался последний день месяца, за который был начислен этот доход). Что касается исчисления налога, оно по-прежнему производится на дату фактического получения дохода, удержать налог необходимо непосредственно из доходов при их фактической выплате.

Так, для специалистов по расчету заработной платы возник вопрос: когда удерживать НДФЛ, если аванс за декабрь платится в декабре (в 2022 году, когда НДФЛ с аванса не удерживается), а окончательный расчет за декабрь – в январе (в 2023 году, когда налог надо удерживать лишь с фактической выплаты, а не в целом за месяц).

В письме от 19 января 2023 года № БС-4-11/517@ ФНС РФ направила следующий ответ: налоговый агент удерживает НДФЛ с зарплаты за первую и вторую половину декабря 2022 года непосредственно из дохода в виде зарплаты за вторую половину декабря 2022 года, выплачиваемого в январе 2023 года. Таким образом, весь декабрьский налог надо удержать при выплате зарплаты в январе. Там же сказано, что НДФЛ, исчисленный с зарплаты в том числе за первую половину декабря 2022 года и удержанный в январе 2023 года, указывается в разделе 1 расчета 6-НДФЛ за первый квартал 2023 года. Заплатить весь этот НДФЛ в бюджет надо не позднее 30 января 2023 года.

Следует отметить, что одновременно с письмом от 19 января 2023 года в правовых системах появилось письмо ФНС РФ от 11 января 2023 года № ЗГ-3-11/125@, где была высказана совершенно иная позиция в отношении отражения налога в форме 6-НДФЛ (в связи с размытостью формулировок не исключено, что также и об удержании налога). Так, согласно письму от 11 января, НДФЛ за первую половину декабря предложено отразить в отчетности за 2022 год, а за вторую – в отчетности за 2023 год.

Основание: Письмо Минфина РФ и ФНС РФ от 19.01.2023 № БС-4-11/517@ (http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_437908/);

Письмо ФНС РФ от 11.01.2023 № ЗГ-3-11/125@ «О заполнении формы 6-НДФЛ» (http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_437871/).

9. ФНС РФ подготовила образцы для заполнения платежных поручений с 1 января 2023 года

В письме от 30 декабря 2022 года № 8-8-02/0048 ФНС РФ привела образцы заполнения платежных поручений, а также список налогов с соответствующими КБК.

Подготовлены рекомендованные образцы следующих платежных поручений:

- на перечисление сумм, входящих (Приложение 1) и не входящих (Приложение 2) в единый налоговый платеж;
- на перечисление платежей, на основании которых формируется уведомление об исчисленных суммах (Приложение 3).

Помимо образцов в письме содержится список налогов с указанием соответствующих КБК (Приложение 4).

Основание: Письмо ФНС РФ от 30.12.2022 № 8-8-02/0048@ (http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_438413/).



10. ФНС РФ сообщила, что взыскание отрицательного сальдо ЕНС и наложение штрафов за неподачу налоговых уведомлений пока проводиться не будут

В письме ФНС РФ пояснила, что взыскание задолженности в виде отрицательного сальдо ЕНС временно приостановлено. В случае разногласий по сумме отрицательного сальдо налоговая инспекция до 1 марта 2023 года проведет индивидуальные сверки с налогоплательщиками (плательщиками сборов, страховых взносов). До окончания сверок задолженность взыскиванию не подлежит. Кроме того, запрет также распространяется на наложение штрафов за неподачу уведомления об исчисленных налогах и взносах, а также за неуплату налогов и неудержание сумм налоговым агентом. Ограничение будет действовать до 1 мая 2023 года и до окончания декларационной кампании по итогам 2022 года по отдельным видам налогов и сборов, по результатам которой будет сформировано окончательное сальдо ЕНС за периоды до 1 января 2023 года. Исключение составляют случаи, когда налоговая ответственность наступает по результатам налоговых проверок, которыми выявлено занижение налоговой базы (базы для исчисления страховых взносов), иное неправильное исчисление налога (сбора, страховых взносов).

Основание: Письмо ФНС РФ от 26.01.2023 № ЕД-26-8/2@ (https://www.nalog.gov.ru/rn77/about_fts/docs/13079389/).

11. ФНС РФ напомнила о новых сроках подачи уведомлений и отчетности, а также о сроках уплаты налогов и взносов

Налоговым ведомством была сформирована таблица по налогам и взносам, которая содержит в себе информацию: о категории плательщиков, о сроках подачи деклараций или расчетов, сроках подачи уведомлений, кодах периодов, отражаемых в уведомлении, сроках уплаты налогов и взносов, об отдельных случаях, когда предоставлять уведомления не нужно.

Обращаем ваше внимание на то, что на сайте ФНС РФ размещена памятка для помощи в заполнении и подаче уведомления. Памятка размещена на интранет-портале <http://portal.tax.nalog.ru/ca/urzl/> и на интернет-сайте ФНС РФ <https://www.nalog.gov.ru/rn77/taxation/debt/>.

Основание: Письмо ФНС РФ от 30.12.2022 № 8-7-02/0001@ (http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_438415/); <http://portal.tax.nalog.ru/ca/urzl/>; <https://www.nalog.gov.ru/rn77/taxation/debt/>.

12. Минфин РФ дал разъяснения о возможности предоставления имущественного вычета бывшему сотруднику

В письме Минфина РФ указано, что работодатель на законных основаниях может предоставить имущественный вычет уволенному сотруднику в случае, если тот подал соответствующее заявление в инспекцию и работодателю до увольнения.

В случае предоставления вычета налоговому агенту необходимо произвести перерасчет налога и в форме 6-НДФЛ отразить итоговые суммы с учетом перерасчета.

Основание: Письмо Минфина РФ от 28.11.2022 № 03-04-06/116193 (<http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=QUEST;n=215404;dst=100012#1WOyLVT9zeKIJYoC>).

13. Работодателям требуется рассчитать квоту для трудоустройства инвалидов в 2023 году

Постановлением Правительства РФ от 14 февраля 2022 года установлено, что работодателям необходимо рассчитать квоту для приема на работу инвалидов в 2023 году не позднее 1 февраля 2023 года исходя из среднесписочной численности за четвертый квартал 2022 года.

1. При расчете квоты для приема на работу инвалидов округление дробного числа производится в сторону уменьшения до целого значения.
2. В случае если размер рассчитанной квоты менее единицы, значение квоты принимается равным единице.

3. Квота для приема на работу инвалидов подлежит перерасчету в случае уменьшения среднесписочной численности работников за прошедший месяц, за исключением работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам проведения специальной оценки условий труда.
4. Перерасчет квоты для приема на работу инвалидов осуществляется работодателем с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором произошло изменение среднесписочной численности работников.

Основание: Постановление Правительства РФ от 14.03.2022 № 366
(<http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202203150026>).

14. ФНС РФ пояснила, что с компенсации за задержку выплат заработной платы по решению суда необходимо исчислить и удержать НДФЛ

В Письме ФНС РФ сообщается, что, так как компенсация работникам при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы не является возмещением затрат работников, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей, такая компенсация подлежит обложению НДФЛ в установленном порядке.

В случае если организация – налоговый агент при выплате работникам указанной компенсации по каким-либо причинам не исчислила и не удержала НДФЛ, то после выявления данного факта организация обязана удержать НДФЛ при выплате текущих доходов и перечислить соответствующую сумму налога в бюджет.

Также отмечается, что организация – налоговый агент обязана представить уточненные расчеты сумм налога на доходы физических лиц, исчисленных и удержанных налоговым агентом (форма 6-НДФЛ), за соответствующие периоды.

Основание: Письмо ФНС РФ от 26.01.2023 № БС-4-11/850@ «По вопросу обложения налогом на доходы физических лиц сумм компенсации за несвоевременную выплату заработной платы, взысканной на основании решения суда с организации-работодателя» (<http://www.consultant.ru/law/hotdocs/79047.html>).



IV. Судебная практика

1. Годичный срок для обращения в суд по спорам о зарплате не применяется, если работник в целях защиты своих прав обращается в ГИТ, – решил ВС РФ

Две работницы филармонии обратились в ГИТ, поскольку посчитали, что их права были нарушены. Так, по результатам специальной оценки (СОУТ), проведенной в 2015 году, было установлено, что их рабочие места отнесены к вредным условиям труда второй степени. Однако работодатель в нарушение закона не выплачивал им дополнительную компенсацию и не предоставлял дополнительный отпуск. ГИТ, рассмотрев обращение, провела внеплановую проверку в 2022 году и выдала компании предписание: начислить и выплатить работницам надбавку «за вредность». Работодатель же посчитал, что годичный срок, предусмотренный ст. 392 ТК РФ, для взыскания невыплаченной надбавки прошел, и обратился в суд, оспаривая выданное ГИТ предписание.

Все три инстанции согласились с позицией работодателя. СОУТ была проведена в 2015 году, однако работницы обратились в ГИТ только в 2020 году. Следовательно, срок для обращения за защитой трудовых прав прошел.

Верховный Суд РФ не согласился с такой позицией судов нижестоящих инстанций. Суд отметил, что одним из способов защиты трудовых прав является федеральный государственный надзор (контроль). Он может выражаться, в частности, в проведении ГИТ проверок, выдаче предписаний компаниям, обязательных для исполнения. Выдача предписания – правомерная реакция контролера на явные нарушения законодательства.

Предусмотренные в ст. 392 ТК РФ сроки исковой давности относятся к случаям, когда работник обращается для защиты нарушенных прав в суд, и касаются индивидуальных трудовых споров. Выдача же предписания не свидетельствует о разрешении индивидуального трудового спора.

Таким образом, высшая судебная инстанция пришла к выводу, что данное предписание подлежит исполнению, работницам должны быть компенсированы не выплаченные им надбавки «за вредность» начиная с 2015 года. Кроме того, суд подчеркнул, что такая невыплата носит длящийся характер, следовательно, обязанность по ее выплате сохраняется в течение всего периода действия трудового договора.

Основание: Кассационное определение Судебной коллегии по административным делам Верховного Суда Российской Федерации от 07.12.2022 № 46-КАД22-15-К6 (http://vsrf.ru/stor_pdf.php?id=2192258).

2. Может ли руководитель компании сам себе повышать зарплату и выплачивать премию? – исследовал ВС РФ

Начиная с 2014 года работник состоял в трудовых отношениях с компанией в должности генерального директора. В конце 2019 года трудовые отношения были прекращены в связи с истечением срока трудового договора. Как показала последующая финансовая проверка, работник в течение 2018–2019 годов издавал приказы о начислении и выплате себе премий, а также зарплат в большем размере, чем было предусмотрено трудовым договором. Посчитав, что тем самым бывший генеральный директор причинил компании убытки в размере более чем 14 млн руб., общество обратилось в суд.

Три инстанции отказали в удовлетворении требований компании. Локальными актами работодателя была предусмотрена возможность выплаты премий работникам за достижение высоких результатов. Поскольку бывший генеральный директор добросовестно выполнял свои обязанности в период с 2018 по 2019 год, то ему также была выплачена премия. Ни в уставе, ни в иных внутренних актах компании не было установлено прямого запрета на назначение генеральным директором самому себе стимулирующих выплат. Вследствие этого суды пришли к выводу, что нарушение требований не имело места, работник не превысил свои полномочия.

Однако Верховный Суд РФ обратил внимание на следующее. В соответствии с требованиями закона генеральный директор обязан действовать в интересах общества, добросовестно и разумно. При этом руководитель организации должен в своей деятельности руководствоваться интересами корпорации и ее участников, а не личными. Учитывая фидуциарную природу отношений между работником, который выполняет обязанности руководителя компании, и участниками общества, которые его наняли, он не вправе самостоятельно без соответствующего разрешения участников определять условия выплаты зарплаты в отношении самого себе. Данный вопрос относится к компетенции либо общего собрания участников общества, либо совета директоров. В противном случае издание генеральным директором приказа о применении в отношении самого себя мер поощрения – конфликт интересов.

Кроме того, суд подчеркнул, что ни устав, ни локальные акты общества не наделяли бывшего генерального директора полномочиями по установлению премии в отношении самого себя без согласия участников и органов управления. В данном случае работник самостоятельно посчитал свои показатели как достаточно высокие и в одностороннем порядке принял решение о выплате себе премии за счет средств компании.

Также ВС РФ отметил, что в описанной выше ситуации речь идет о корпоративном, а не об индивидуальном трудовом споре. Следовательно, подлежит применению не годичный срок исковой давности (ст. 392 ТК РФ), а общий трехгодичный срок (ст. 53.1 ГК РФ).

По результатам рассмотрения данного спора высшая судебная инстанция отменила решения нижестоящих инстанций и направила дело на новое рассмотрение.

Основание: Определение Судебной коллегии по экономическим спорам Верховного Суда Российской Федерации от 16.12.2022 № 305-ЭС22-11727 по делу № А40-121758/2021 (https://kad.arbitr.ru/Document/Pdf/b26a5ddf-eb48-41a8-9cc2-8fbd1bd743b4/44523d5e-67b4-40d1-bff4-55cb0453144e/A40-121758-2021_20221216_Opredelenie.pdf?isAddStamp=True).

3. Можно ли привлечь водителя-экспедитора к полной материальной ответственности на основании заключенного договора? – ответил 3-й КСОЮ

Работник выполнял трудовые обязанности в должности водителя-экспедитора, и с ним был заключен договор о полной материальной ответственности. При перевозке грузов работник попал в ДТП: не справился с управлением, в результате чего автомобилю были причинены механические повреждения. Несмотря на то, что при ДТП имело место превышение скорости (менее чем на 20 км/ч), работник не был привлечен к административной ответственности. В свою очередь работодатель, обратившись в суд, настаивал на обязанности работника компенсировать причиненный компании ущерб.

Суд первой инстанции вынес решение в пользу компании, апелляция и кассация не согласились с таким выводом. Так, вышестоящий суд отметил, что должность водителя-экспедитора не поименована в перечне лиц, с которыми может быть заключен договор о полной материальной ответственности. Следовательно, такой работник по общему правилу несет ограниченную материальную ответственность. Кроме того, нет оснований для привлечения его к полной материальной ответственности и в связи с совершением административного правонарушения, поскольку действующее законодательство не предусматривает ответственность за совершенное им нарушение ПДД. Таким образом, кассация подтвердила позицию суда апелляционной инстанции. С работника был взыскан причиненный в результате ДТП ущерб в пределах его среднего месячного заработка.

Основание: Определение 3-го кассационного суда общей юрисдикции от 14.09.2022 № 88-15518/2022 (https://3kas.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=case&case_id=10431798&case_uid=54a1a910-2116-4e95-af1e-d4f0448b718f&new=2800001&delo_id=2800001).

4. 2-й КСОЮ разобрался, в каких случаях срок действия срочного трудового договора может превышать 5 лет

Как правило, трудовой договор заключается на неопределенный срок. Однако при наличии определенных обстоятельств может быть заключен и на определенный срок. При этом, по общему правилу, такой срок не может превышать 5-летнего срока, если иное не предусмотрено законом. В каких случаях можно говорить об «ином сроке» срочного трудового договора, исследовал в недавнем решении 2-й КСОЮ.

С работником был заключен срочный трудовой договор на время отсутствия основного работника. Впоследствии он неоднократно переводился с одной должности на другую, но также на время отсутствия основных работников. В связи с выходом основного работника трудовой договор был с ним прекращен, работник уволен. Посчитав, что вследствие неоднократных переводов с одной должности на другую трудовые отношения с ним стали бессрочными, он обратился в суд.

Суд первой инстанции отметил следующее. Срочный трудовой договор не может быть заключен на срок свыше 5 лет. Поскольку, исходя из обстоятельств дела, срок договора работника превышал данный срок, суд пришел к выводу о незаконности увольнения по данному основанию.

Вышестоящие суды высказали иную позицию. Апелляция отметила, что в данном случае заключение срочного трудового договора было связано с конкретным событием, исполнением обязанностей отсутствующего работника, а следовательно, срок действия договора не ограничен 5-летним периодом.

Кассация поддержала позицию апелляции. Суд отметил, что «время исполнения обязанностей отсутствующего работника» – это как раз пример «иного срока» действия договора, предусмотренный законом. Работник, соглашаясь заключить трудовой договор, знает, что при выходе основного работника трудовые отношения с ним прекратятся. В рассматриваемой ситуации трудовой договор с работником не мог быть расторгнут по истечении пяти лет, т. к. основной работник все еще отсутствовал в данный период. Иначе права работника были бы

нарушены. Суд также отметил, что факт неоднократного перевода работника на иные временные должности не свидетельствует о бессрочном характере трудовых отношений. В данном случае работодатель, несмотря на отсутствие постоянной свободной ставки, действовал в интересах работника, переводя его на другие временные должности, а не прекращая с ним трудовые отношения.

Основание: Определение 2-го кассационного суда общей юрисдикции от 06.10.2022 по делу № 88-22425/2022

https://2kas.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=case&case_id=5329050&case_uid=dc7b7819-c5da-445a-b672-7fe4f22e480e&new=2800001&delo_id=2800001



5. В каком случае работодатель может решить не выплачивать работнику согласованное выходное пособие? – недавняя практика Мосгорсуда

Работники и работодатель заключили соглашение о расторжении трудового договора. Данное соглашение предусматривало выплату выходного пособия. Оно не было выплачено, и работники обратились в суд.

Суд первой инстанции поддержал позицию работников. Работники полагали, что трудовые отношения с ними будут расторгнуты на определенных условиях, т. е. с выплатой выходного пособия. Таким образом, односторонний отказ работодателя от данной выплаты лишает работника возможности продолжить работу в данной компании или уволиться по иным основаниям.

Мосгорсуд, однако, отмечает, что при решении данного вопроса необходимо руководствоваться принципом недопустимости злоупотребления правом. В соответствии с данным принципом выплата выходного пособия, во-первых, должна быть предусмотрена либо законом, либо действующей в компании системой оплаты труда, иными локальными актами. Во-вторых, при определении конкретного размера выходного пособия в трудовом договоре необходимо учитывать законные интересы организации, других работников и иных лиц, например собственников имущества.

Исходя из этого апелляция отметила следующее. Решение о выплате выходного пособия принималось заместителем генерального директора. По результатам рассмотрения вопроса о выплатах комиссией компании был сделан вывод, что выплата выходных пособий нанесет существенный материальный ущерб компании. Кроме того, комиссия отметила наличие у компании кредиторской задолженности и отсутствие источников для выплаты таких пособий. В связи с этим комиссия приняла решение не выплачивать работникам выходное пособие. При этом довод работников о том, что в предшествующем периоде работникам при увольнении такое выходное пособие было выплачено, был признан несостоятельным. Выплата выходного пособия в таком случае не носит обязательного характера и не обязывает работодателя выплачивать его всем увольняемым работникам.

Мосгорсуд также отметил, что такие выплаты, по сути, носят произвольный характер и ничем не обоснованы. Многие работники до даты увольнения не отработали в компании более года, а доказательств того, что каждый из них внес более существенный вклад в деятельность общества по сравнению с другими работниками, не представлено. Таким образом, апелляция отменила решение суда нижестоящей инстанции, придя к выводу, что спорная выплата вообще не является выходным пособием.

Основание: Определение Московского городского суда от 11.10.2022 по делу № 33-30900/2022.

6. Для увольнения по результатам испытания необязательно наличие дисциплинарного взыскания – разъяснил Конституционный Суд РФ

С работницей был заключен трудовой договор с испытательным сроком. По его окончании отношения с ней были прекращены как с не выдержавшей испытание. Вопрос об обоснованности увольнения был рассмотрен судами трех инстанций, которые признали увольнение незаконным: работодатель не доказал, что работница не прошла испытание, а отсутствие дисциплинарных взысканий за этот период исключает возможность признания ее «не выдержавшей испытание».

Компания посчитала такой подход судов неверным и обратилась в Конституционный Суд РФ. Суд отметил, что в период испытания работодатель может оценить реальный уровень знаний работника для целей выполнения соответствующей трудовой функции, а работник – оценить, подходит ли ему эта работа. ТК РФ не устанавливает каких-то детальных правил проведения такого испытания, поэтому работодатель самостоятельно определяет, каким образом и на основании каких критериев оценивать работу «испытуемого» в данный период.

Если же по результатам испытания работодатель придет к выводу, что у работника недостаточно знаний, умений и навыков, то ТК РФ предусматривает специальное основание увольнения – ч. 1 ст. 71 ТК РФ. При этом увольнение по данному основанию не связано с виновными или противоправными действиями со стороны работника, а напротив, не предполагает наличие таковых, следовательно, не является дисциплинарным взысканием.

Конституционный Суд РФ отметил, что, хотя в период испытания работник и может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, это не свидетельствует о его неспособности выполнять трудовые обязанности. Действующее трудовое законодательство не препятствует увольнению работника по результатам испытания при отсутствии у него дисциплинарных взысканий.

Основание: Определение Конституционного Суда РФ от 08.12.2022 № 3215-О.

7. Как правильно рассчитывается компенсация за неиспользованный отпуск – разобрался 7-й КСОЮ

В связи с незаконностью увольнения работник был восстановлен на работе, а работодатель должен был компенсировать ему выплату за время вынужденного прогула, компенсацию за неиспользованные дни отпуска за этот период.

Кассация и апелляция разошлись во мнении по поводу порядка расчета размера компенсации за неиспользованный отпуск. Суд второй инстанции полагал, что поскольку в период вынужденного прогула работник трудоустроился в другую компанию, то начиная с даты его трудоустройства оснований для выплаты компенсации нет.

7-й КСОЮ посчитал такие выводы неверными. Суд отметил, что восстановление на работе влечет за собой восстановление в полном объеме трудовых прав работника, в том числе в праве на отпуск. В связи с этим компенсация за неиспользованный отпуск должна быть выплачена не до момента трудоустройства работника в другую компанию, а за весь период вынужденного прогула.

Основание: Определение СК по гражданским делам 7-го кассационного суда общей юрисдикции от 22.11.2022 по делу № 8Г-18492/2022[88-18727/2022].

8. Заявление на увольнение направлено, но не получено: в какую дату надо уволить работника? – мнение 2-го КСОЮ

Работник был уволен за прогул в период с 15 по 25 января 2021 года. Однако, ссылаясь на то, что ранее, 30 декабря 2020 года, им было направлено заявление об увольнении, обратился в суд.

Суд первой инстанции установил, что 30 декабря 2020 года работником, действительно, на юридический адрес компании была направлена срочная телеграмма с заявлением об увольнении по собственному желанию 13 января 2021 года. Однако телеграмма не была получена по причине отсутствия такого учреждения, о чем работник был уведомлен на следующий день. 11 января работник направил копию телеграммы от 30 декабря с просьбой уволить в указанную ранее дату по электронной почте. 12 января 2021 года телеграмма работника с заявлением была получена представителем компании. Посчитав, что срок 2-недельного уведомления об увольнении необходимо отсчитывать с даты получения заявления работодателем, компания определила день увольнения 25 января 2021 года.

Суды трех инстанций поддержали работника. Увольнение по дисциплинарному основанию было незаконным, поскольку в период «прогула» уже истек 2-недельный срок уведомления работника об увольнении. Следовательно, он имел право прекратить работу в указанную им дату. Довод работодателя, что работник, зная иной адрес компании, не продублировал заявление, отклонен судом. Работник направил заявление по адресу компании, указанному в ЕГРЮЛ, однако работодатель не обеспечил ее получение. В связи с этим заявление считается полученным с момента его доставки. Следовательно, работник должен был быть уволен в дату, указанную в заявлении.

Основание: Определение 2-го КСОЮ от 11.10.2022 № 8Г-24128/2022.

9. 8-й КСОЮ напомнил, в каких случаях за предоставление поддельного диплома нельзя уволить по соответствующему основанию (п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)

Работник был принят на работу в качестве тренера-преподавателя. Устраиваясь на работу, он предоставил работодателю только справку об обучении, а диплом предоставил позднее (по истечении более 5 месяцев). В результате проверки на подлинность предоставленного документа выяснилось, что диплом – поддельный, в связи с чем работник был уволен.

Суды трех инстанций признали увольнение незаконным. Поддельный документ был предоставлен работником уже после трудоустройства, что не имело значения при принятии решения о приеме кандидата на работу. Кроме того, суды отметили, что на момент трудоустройства на законодательном уровне не было предусмотрено обязательного требования к наличию у кандидата высшего образования. Таким образом, увольнение по данному основанию – незаконно.

Основание: Определение 8-го КСОЮ от 27.10.2022 № 8Г-20707/2022.

10. Признание факта возникновения трудовых отношений ГИТ: законно или нет? – позиция ВС РФ

При выполнении работ по договору услуг исполнитель погиб. О факте несчастного случая была проинформирована трудовая инспекция, которая в связи с этим провела внеплановую выездную проверку. По ее результатам ГИТ возложила на компанию обязанность признать отношения с погибшим исполнителем трудовыми. Компания же посчитала, что ГИТ вышла за пределы своих полномочий, и обратилась в суд.

Суды первой и второй инстанции не нашли нарушений в действиях проверяющего органа. Кассация отменила решения судов нижестоящих инстанций: признание отношений трудовыми – индивидуальный трудовой спор, который подлежит рассмотрению судом или комиссией по трудовым спорам, а не ГИТ.

Верховный Суд РФ отметил, что ГИТ при выявлении очевидного нарушения трудового законодательства вправе выдать работодателю предписание, обязательное для исполнения. При этом не имеет значения характер таких нарушений, если возникший между сторонами трудовой спор не рассматривается уполномоченными на то органами. Следовательно, в данном случае ГИТ имела право выдать такое предписание, а работодатель обязан был его исполнить.

Основание: Кассационное определение СК по административным делам Верховного Суда РФ от 18.01.2023 № 73-КАД22-5-К8.

11. Допуск к дистанционной работе в период болезни – основание для выплаты работнику зарплаты, считает 2-й КСОЮ

Работник в период болезни работал, однако работодатель не выплатил ему зарплату за этот период.

Суды отметили, что наличие листка нетрудоспособности, при условии выполнения работником трудовой функции дистанционно, не снимает с работодателя обязанности выплатить зарплату за данный период. Больничный – основание для освобождения от трудовой обязанности, но он не препятствует осуществлению работником трудовой функции.

Основание: Определение СК по гражданским делам 2-го кассационного суда общей юрисдикции от 24.01.2023 по делу № 8Г-31498/2022[88-2364/2023-(88-32430/2022)].



12. Прием на работу незадолго до декретного отпуска – суд отказал ФСС в возмещении расходов на выплату пособия по беременности и родам

Организация заключила трудовой договор с сотрудницей за 8,5 месяцев до начала отпуска по беременности и родам. Сотрудница была принята на работу на неполное рабочее время. Затем, за 4 месяца до наступления отпуска, работодатель перевел сотрудницу на полный рабочий день. По результатам камеральной проверки ФСС обратился к организации с просьбой возместить его расходы на выплату пособия по беременности и родам, аргументируя это тем, что сотрудница якобы была принята на работу именно с целью получения пособия за счет средств ФСС.

Работодатель не согласился с доводами фонда и решил оспорить такое решение фонда в суде. АС Западно-Сибирского округа поддержал работодателя, поскольку должность, на которую была принята сотрудница, ввели до ее трудоустройства, а также на момент перевода сотрудницы на полный рабочий день у организации была производственная необходимость в увеличении числа работников по ее должности.

Довод о том, что у сотрудницы нет нужной квалификации, отклонили. Оценка качества труда и выяснение того, есть ли у работника квалификация, образование, опыт, не входят в полномочия фонда при проверке обоснованности выплаты.

Основание: Постановление АС Западно-Сибирского округа от 24.11.2022 по делу № А27-3255/2022 (<http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=AZS;n=192127;dst=100046#Bf21MVTALT4YBcVa1>)

13. Три инстанции пришли к выводу о необходимости отзыва заявления об увольнении беременной сотрудницы

Сотрудница была принята на работу с испытательным сроком. Однако 29 декабря она подала заявление об увольнении до окончания испытательного срока. На следующий день сотрудницу уволили. После новогодних праздников сотрудница пыталась отозвать свое заявление об увольнении и предоставила справку о беременности. Работодатель предложил другие ставки, от которых она отказалась.

Суды пришли к выводу, что заявление сотрудницы должно быть отозвано и она должна быть восстановлена в должности, т. к. она не хотела увольняться. Они учли, что, поскольку на момент подачи заявления сотрудница была беременной, это могло повлиять на ее волеизъявление. Увольнение лишает ее гарантий и компенсаций, другого источника дохода, а также предложений о работе у нее не было.

Кроме того, в заявлении не была указана дата увольнения, следовательно, работодатель расторгнул трудовой договор с сотрудницей до того, как истек срок предупреждения об увольнении.

Основание: Определение 1-го кассационного суда общей юрисдикции от 22.11.2022 # 88-31045/2022 (<http://www.consultant.ru/legalnews/21461/>)

V. Другое

1. С 27 января в Казахстане действуют новые миграционные правила (въезда, пребывания и выезда иммигрантов)

Для иностранных граждан, въехавших в Казахстан с 27 января 2023 года, по-новому исчисляется разрешенный срок пребывания на территории Республики.

Граждане стран ЕАЭС (Россия, Армения, Беларусь, Киргизия), не имеющие права на долгосрочное пребывание в Казахстане, должны выехать из Казахстана по истечении 90 дней со дня пересечения границы. Теперь данная категория иностранных граждан может пребывать в Казахстане только 90 календарных дней (суммарно) в течение каждого 180-дневного периода.

Указанное правило не распространяется на тех, кто пребывает в Казахстане на основании визы или РВП, поскольку разрешенный срок их пребывания заканчивается по истечении срока действия визы или РВП соответственно.

Основание: Постановление Правительства Республики Казахстан от 31.12.2022 № 1146 (<http://zan.gov.kz/client/#!/md/177676/rus>).

2. Повторное медицинское освидетельствование: актуальная практика миграционных органов г. Москвы

Процедура прохождения иностранным гражданином медицинского обследования в авторизованной клинике и предоставления медицинских заключений в миграционные органы является многократной. Требование о своевременном прохождении повторного обязательного медицинского освидетельствования распространяется также на иностранных граждан, работающих на основании разрешений на работу, которые на момент истечения срока действия их прошлых медицинских заключений находятся за пределами РФ.

Для определения сроков прохождения повторного медицинского обследования иностранным гражданином необходимо рассматривать каждый конкретный случай в соответствии с применимыми нормами миграционного законодательства.



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



Юлия Тимирязева

Старший менеджер

+7 495 223 5147

julia.timiryazeva@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

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



Мария Ильина

Консультант

maria.ilina@tedo.ru



Денис Ахметьянов

Юрист

т.: +7 495 967 2534

denis.akhmetyanov@tedo.ru

tedo.ru

«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 3 000 специалистов. Мы используем свои знания, богатый опыт и творческий подход для разработки практических советов и решений, открывающих новые перспективы для бизнеса.