



**ОСОБЫЕ КАТЕГОРИИ РАБОТНИКОВ  
(ИНОСТРАНЦЫ, ИНВАЛИДЫ, РАБОТНИКИ,  
ИМЕЮЩИЕ ДЕТЕЙ)**

# СЕГОДНЯ РАЗБИРАЕМ

- ▶ Учет иностранных работников
  - Статус иностранного гражданина
  - Особенности учета персональных данных, заключения трудового договора, выплаты зарплаты
  - Особенности расчета НДФЛ
  - Особенности расчета страховых взносов и отражения в отчетности
- ▶ Учет работников с наличием инвалидности
- ▶ Особенности работы женщин и лиц с семейными обязанностями



# УЧЕТ ИНОСТРАННЫХ РАБОТНИКОВ

# ИНОСТРАННЫЕ РАБОТНИКИ

- ▶ Глава 50.1 ТК РФ. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ЯВЛЯЮЩИХСЯ ИНОСТРАННЫМИ ГРАЖДАНАМИ ИЛИ ЛИЦАМИ БЕЗ ГРАЖДАНСТВА
- ▶ Федеральный закон от 25.07.2002 N 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в РФ»
- ▶ Проект федерального закона (<https://regulation.gov.ru/p/113698>)
- ▶ Федеральный закон от 19 .02.1993 г. N 4528-І "О беженцах"

# РАБОТНИК – ИНОСТРАННЫЙ ГРАЖДАНИН

Федеральный закон от 25.07.2002 N 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в РФ»

► Статус иностранного гражданина:

- **постоянно проживающий** в РФ иностранный гражданин - лицо, получившее **вид на жительство**
- **временно проживающий** в РФ иностранный гражданин - лицо, получившее **разрешение на временное проживание**
- **временно пребывающий** в РФ иностранный гражданин - лицо, прибывшее в РФ на основании визы или в порядке, не требующем получения визы, и получившее миграционную карту, но не имеющее вида на жительство или разрешения на временное проживание

# РАБОТНИК – ИНОСТРАННЫЙ ГРАЖДАНИН

- ▶ **Высококвалифицированные иностранные специалисты и члены их семей:**
  - Высококвалифицированный специалист - иностранный гражданин, имеющий опыт работы, навыки или достижения в конкретной области деятельности, если условия привлечения его к трудовой деятельности в РФ предполагают получение им заработной платы (вознаграждения) в размере не менее 167 тыс. руб. из расчета за один календарный месяц (для отдельных категорий предусмотрена более низкая планка)
  - Членами семьи высококвалифицированного специалиста признаются его супруг (супруга), дети (в том числе усыновленные), супруги детей, родители (в том числе приемные), супруги родителей, бабушки, дедушки, внуки.

# РАБОТНИК – ИНОСТРАННЫЙ ГРАЖДАНИН

## ▶ Гражданин стран ЕАЭС

- Республика Беларусь, Республика Казахстан, Киргизия и Армения
- Трудовая деятельность таких иностранных граждан регулируется законодательством Российской Федерации (п. 4 ст. 97 Договора о ЕАЭС).

# РАБОТНИК – ИНОСТРАННЫЙ ГРАЖДАНИН

- ▶ Федеральный закон от 19.02.1993 г. N 4528-1 "О беженцах"
  - **Признан беженцем** – имеет удостоверение беженца
  - **Предоставлено временное убежище** – имеет свидетельство о предоставлении временного убежища на территории РФ

# ОСОБЕННОСТИ ОФОРМЛЕНИЯ НА РАБОТУ

- ▶ Кто имеет право осуществлять трудовую деятельность на территории РФ
  - Иностранцы с разрешением на временное проживание или видом на жительство, а также граждане Белоруссии, Казахстана, Киргизии и Армении
  - Безвизовые иностранцы – требуется **патент**
  - Визовые иностранцы или высококвалифицированные иностранные специалисты – требуется предварительно оформить **разрешение на работу**
- ▶ Работодатели или заказчики работ (услуг), привлекающие к трудовой деятельности иностранных граждан, обязаны **уведомлять о заключении и прекращении (расторжении) с ними трудовых (гражданско-правовых) договоров** территориальный орган федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел в соответствующем субъекте РФ. Срок уведомления - не позднее 3 рабочих дней с даты заключения (прекращения, расторжения) договора (п. 8 ст. 13 Закона N 115-ФЗ).
  - Формы и порядок подачи уведомлений утверждены **Приказом МВД России от 30.07.2020 N 536**.
- ▶ Если работодатель является принимающей стороной (предоставляет работнику жилое или иное помещение для проживания или если работник будет проживать по адресу самого работодателя), то производит также постановку работника на миграционный учет
  - Уведомление о прибытии иностранного гражданина подается по форме, утвержденной **приложением № 4 к приказу МВД России от 10.12.2020 № 856**

# ОСОБЕННОСТИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

ТК РФ Глава 50.1 Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства

- ▶ **Статья 327.2. Особенности заключения трудового договора с работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства**
- ▶ В трудовом договоре с работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, указываются сведения о:
  - разрешении на работу или патенте;
  - разрешении на временное проживание в РФ;
  - виде на жительство.
- ▶ Обязательным для включения в трудовой договор с работником, являющимся временно пребывающим в РФ иностранным гражданином, является **условие об указании оснований оказания такому работнику медицинской помощи в течение срока действия трудового договора, в том числе реквизитов договора (полиса) добровольного медицинского страхования** либо заключенного работодателем с медицинской организацией договора о предоставлении такому работнику платных медицинских услуг.

# УЧЕТ ИНОСТРАННЫХ РАБОТНИКОВ В 1С:ЗУП 3.1

- ▶ Допускается не указывать отчество, если его нет
- ▶ Указать гражданство
- ▶ Документ, удостоверяющий личность:
  - Для иностранных граждан - иностранный паспорт
  - Для лиц без гражданства - вид на жительство, разрешение на временное проживание, другой документ
- ▶ Если не имеет номера СНИЛС – оформить АДВ-1
- ▶ Указать статус для страховых взносов
- ▶ Оформить прием на работу
- ▶ Уточнить статус для расчета НДФЛ

# СТРАХОВЫЕ ВЗНОСЫ ЗА ИНОСТРАНЦЕВ

Статус иностранного гражданина		Статус в 1С	ПФР	ОМС	ФСС
Гражданин страны ЕАЭС Постоянно проживает (вид на жительство) Беженец (удостоверение беженца)		Приравнен к гражданам РФ (постоянно проживает, признан беженцем, гражданин страны-участника Договора о ЕАЭС)	+	+	+
Временно проживает (разрешение на временное проживание)		Временно проживает на территории РФ	+	+	+
Имеет временное убежище (свидетельство о предоставлении временного убежища)		Предоставлено временное убежище, временно пребывает на территории РФ	+	+	+
Временно пребывает		Временно пребывает на территории РФ (кроме ВКС)	+	—	+
Высококвалифицированный специалист	Постоянно проживает	ВКС, постоянно проживает на территории РФ	+	—	+
	Временно проживает	ВКС, временно проживает на территории РФ	+	—	+
	Временно пребывает	Времено пребывает на территории РФ, не подлежит страхованию	—	—	—
	Из страны ЕАЭС	Высококвалифицированные иностранные специалисты и члены их семьи из стран ЕАЭС, временно пребывающие на территории РФ	—	+	+
Временно пребывающий гражданин страны, с которой РФ имеет международный договор (КНР, КНДР, Вьетнам), и в соответствии с которым пенсионное страхование регулируется иностранным государством		Иностранные граждане, временно пребывающие на территории РФ, не подлежащие страхованию на ОПС и ОМС в соответствии с международным договором	—	—	+

# СТАТУС НАЛОГОПЛАТЕЛЬЩИКА (РЕЗИДЕНТ/НЕРЕЗИДЕНТ)

Налоговыми резидентами признаются физические лица, фактически находящиеся в РФ не менее 183 календарных дней в течение 12 следующих подряд месяцев (п.2 ст.207 НК РФ).

- ▶ На что влияет статус налогоплательщика:
  - **Ставка налога (ст.224 НК РФ)**
    - Резидент: 13%/15%
    - Нерезидент: 30%
  - **Порядок исчисления налога (п.3 ст.226 НК РФ)**
    - Резидент: нарастающим итогом с начала года
    - Нерезидент (кроме «льготных» нерезидентов): отдельно по каждой сумме дохода

# «Льготные» нерезиденты

- ▶ иностранные граждане, работающие на основании патента
- ▶ высококвалифицированные иностранные специалисты в соответствии с *Федеральным законом от 25 июля 2002 года № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»*
- ▶ участники Государственной программы по оказанию содействия добровольному переселению в РФ соотечественников, проживающих за рубежом, а также члены их семей, совместно переселившиеся на постоянное место жительства в РФ
- ▶ члены экипажей судов, плавающие под Государственным флагом РФ
- ▶ иностранные граждане или лица без гражданства, признанные беженцами или получившими временное убежище на территории Российской Федерации в соответствии с *Федеральным законом от 19.02.1993 № 4528-1 «О беженцах»*
- ▶ граждане стран ЕАЭС (*ст. 73 Договора о ЕАЭС, письмо Минфина России от 27.01.2015 № 03-04-07/2703*)

Для доходов **от трудовой деятельности**:

- ставка НДФЛ 13/15%
- расчет нарастающим итогом

# ЗАЧЕТ АВАНСОВЫХ ПЛАТЕЖЕЙ ПО НДФЛ, УПЛАЧЕННЫХ ИНОСТРАНЦЕМ ПРИ ПОЛУЧЕНИИ ПАТЕНТА

- ▶ Общую сумму НДФЛ с доходов иностранных граждан налоговый агент может уменьшить на сумму **фиксированных авансовых платежей по налогу**, уплаченных иностранным гражданином за период действия патента применительно к соответствующему налоговому периоду (пункт 6 статьи 227.1 НК РФ)
- ▶ Если иностранный гражданин трудится у нескольких работодателей, он выбирает одного налогового агента, который будет уменьшать исчисленную сумму НДФЛ в течение налогового периода.
- ▶ Необходимые документы:
  - письменное заявление иностранного гражданина;
  - документы, подтверждающие уплату фиксированных авансовых платежей;
  - уведомление от налоговой инспекции, подтверждающее право на уменьшение исчисленной суммы НДФЛ на сумму уплаченных фиксированных авансовых платежей (для получения уведомления налоговый агент подает в налоговый орган заявления по форме, приведенной в Приложении N 1 к письму ФНС России от 19.02.2015 N БС-4-11/2622)
- ▶ Налоговый агент исчисляет и уплачивает НДФЛ со всех доходов иностранного работника, источником которых он является, с учетом уменьшения на суммы фиксированных авансовых платежей, уплаченных иностранным работником (п. 2 ст. 226 НК РФ).

# ОСОБЕННОСТИ ВЫПЛАТЫ ЗАРПЛАТЫ

- ▶ Выплата нерезидентам производится только через банк и оформляется отдельным платежным поручением
- ▶ Понятие нерезидента определяется в соответствии с Федеральным законом от 10.12.2003 N 173-ФЗ "О валютном регулировании и валютном контроле"
  - Нерезиденты: физические лица, не являющиеся резидентами
  - Резидентами являются:
    - физические лица, являющиеся гражданами РФ, за исключением граждан РФ, постоянно проживающих в иностранном государстве не менее одного года, в том числе имеющих выданный уполномоченным государственным органом соответствующего иностранного государства вид на жительство, либо временно пребывающих в иностранном государстве не менее одного года на основании рабочей визы или учебной визы со сроком действия не менее одного года или на основании совокупности таких виз с общим сроком действия не менее одного года;
    - постоянно проживающие в РФ на основании вида на жительство, предусмотренного законодательством РФ, иностранные граждане и лица без гражданства;

# ОСОБЕННОСТИ ОТСТРАНЕНИЯ ОТ РАБОТЫ

**ТК РФ Глава 50.1 Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства**

- ▶ **Статья 327.5. Особенности отстранения от работы работника, являющегося иностранным гражданином или лицом без гражданства**
- ▶ Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника, являющегося иностранным гражданином или лицом без гражданства, в случае:
  - приостановления действия, окончания срока действия разрешения на привлечение и использование иностранных работников - в отношении временно пребывающих в РФ иностранного гражданина или лица без гражданства;
  - окончания срока действия разрешения на работу или патента - в отношении временно пребывающих в РФ иностранного гражданина или лица без гражданства;
  - окончания срока действия разрешения на временное проживание в РФ - в отношении временно проживающих в РФ иностранного гражданина или лица без гражданства;
  - окончания срока действия вида на жительство в РФ, - в отношении постоянно проживающих в РФ иностранного гражданина или лица без гражданства;
  - окончания срока действия на территории РФ договора (полиса) ДМС либо прекращения действия заключенного работодателем с медицинской организацией договора о предоставлении платных медицинских услуг работнику - в отношении временно пребывающих в РФ иностранного гражданина или лица без гражданства.

# ОСОБЕННОСТИ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

## ТК РФ Глава 50.1 Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства

- **Статья 327.6. Особенности прекращения трудового договора с работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства**
- Наряду с основаниями, предусмотренными настоящим [Кодексом](#), [основанием](#) прекращения трудового договора с работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, является:
  1. приостановление действия, окончание срока действия, аннулирование разрешения на привлечение и использование иностранных работников
  2. аннулирование разрешения на работу или патента
  3. аннулирование разрешения на временное проживание в РФ
  4. аннулирование вида на жительство в РФ
  5. окончание срока действия разрешения на работу или патента
  6. окончание срока действия разрешения на временное проживание в РФ
  7. окончание срока действия вида на жительство в РФ
  8. окончание срока действия на территории РФ договора (полиса) ДМС либо прекращение действия заключенного работодателем с медицинской организацией договора о предоставлении платных медицинских услуг работнику
  9. приведение численности работников, являющихся иностранными гражданами и лицами без гражданства, в соответствии с законодательно установленными ограничениями на осуществление трудовой деятельности иностранными гражданами и лицами без гражданства;
  10. невозможность предоставления работнику прежней работы по окончании срока временного перевода в соответствии с [частью второй статьи 327.4](#) настоящего Кодекса;
  11. невозможность временного перевода работника в соответствии с [частью третьей статьи 327.4](#) настоящего Кодекса.
- Трудовой договор подлежит прекращению по основаниям, предусмотренным [пунктами 5 - 8 части первой](#) настоящей статьи, по истечении одного месяца со дня наступления соответствующих обстоятельств.
- О прекращении трудового договора по основаниям, предусмотренным [пунктами 10 и 11 части первой](#) настоящей статьи, работник, являющийся иностранным гражданином или лицом без гражданства, должен быть предупрежден в письменной форме работодателем не менее чем за три календарных дня до увольнения.

# ОСОБЕННОСТИ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

**ТК РФ Глава 50.1 Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства**

- ▶ **Статья 327.7. Особенности выплаты выходного пособия работнику, являющемуся иностранным гражданином или лицом без гражданства**
- ▶ Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику, являющемуся иностранным гражданином или лицом без гражданства, при расторжении трудового договора в связи с приостановлением действия или аннулированием разрешения на привлечение и использование иностранных работников, на основании которого такому работнику было выдано разрешение на работу.

# УЧЕТ РАБОТНИКОВ С НАЛИЧИЕМ СТАТУСА ИНВАЛИДНОСТИ

# РАБОТНИК-ИНВАЛИД: УСЛОВИЯ ТРУДА

Федеральный закон от 24.11.1995 N 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»

## Статья 23. Условия труда инвалидов

- ▶ Инвалидам, занятым в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида.
- ▶ Не допускается установление в коллективных или индивидуальных трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками.
- ▶ Для инвалидов **I и II групп** устанавливается **сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю** с сохранением полной оплаты труда
- ▶ Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья.
- ▶ Инвалидам предоставляется **ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней**

# РАБОТНИК-ИНВАЛИД: НДФЛ И СТРАХОВЫЕ ВЗНОСЫ

- ▶ Отдельные категории инвалидов имеют право на личный налоговый вычет по НДФЛ (218 ст. НК РФ)
  - 3000 руб. – инвалиды-чернобыльцы, инвалиды из числа военнослужащих
  - 500 руб. - инвалиды с детства, а также инвалиды I и II групп
- ▶ Страховые взносы на страхование от несчастных случаев и профессиональных заболеваний с выплат работникам, являющимся инвалидами I, II и III групп, уплачиваются в размере 60% от страхового тарифа (ст. 2 Федерального закона от 22.12.2005 № 179-ФЗ)

# РАБОТА ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

# ГАРАНТИИ ДЛЯ ЖЕНЩИН

## 1. Запрет на применение труда женщин на определенных работах (ст. 253 ТК РФ)

- Запрещен труд женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимы нормы (кроме женщин-спортсменов во время их участия или подготовке к спортивным мероприятиям, если это не запрещено женщине по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением)
- Предельно допустимые нормы установлены постановлением Правительства РФ от 06.02.1993 № 105
- Запрещено применение труда женщин в возрасте до 35 лет, а беременных женщин любого возраста в растениеводстве, животноводстве, звероводстве, с применением ядохимикатов, пестицидов, дезинфицирующих средств (постановление ВС РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1)

## 2. Ограничение применения труда женщин на определенных работах (ст. 253 ТК РФ)

- Работодатель не вправе применять труд женщин на работах с вредными и опасными условиями труда, на подземных работах, за исключением нефизических работ и работ по санитарному и бытовому обслуживанию
- Перечень таких работ утвержден приказом Минтруда России от 18.07.2019 N 512н

# ГАРАНТИИ ДЛЯ ЖЕНЩИН

3. Установление сокращенной продолжительности рабочего времени
  - Сокращенное рабочее время - 36 часов в неделю - работодатель обязан установить женщинам, работающим в районах Крайнего Севера или местностях, приравненных к ним (ст. 320 ТК РФ), а также женщинам, работающим в сельской местности (ст. 263.1 ТК РФ)
  - Указанная продолжительность рабочей недели устанавливается, если по характеру работы для женщины не предусмотрена меньшая продолжительность рабочей недели
  - Работодатель обязан оплачивать труд женщин при сокращенной рабочей неделе как при полной (нормальной) 40 часовой рабочей неделе
4. Установление неполного рабочего времени
  - работодатель не вправе отказать в установлении неполного рабочего времени следующим категориям работников по их просьбе (ст. ст. 93, 256 ТК РФ):
    - беременным женщинам
    - одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет)
    - лицу, воспитывающему детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет) без матери
    - лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с выданным в установленном порядке медицинским заключением
    - женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, отцу ребенка, бабушке, деду, другому родственнику или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребенком, при их желании работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия

# ГАРАНТИИ ДЛЯ ЖЕНЩИН

5. Дополнительные гарантии для женщин, работающих в сельской местности
  - Женщины, работающие в сельской местности, имеют право на (ст. 263.1 ТК РФ):
    - предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы
    - на установление оплаты труда в повышенном размере на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части

# ГАРАНТИИ ЛИЦАМ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ (ГЛАВА 41 ТК РФ)

1. Предоставление ежемесячных оплачиваемых дополнительных дней отдыха (ст. 262 ТК РФ)
  - Одному из родителей (опекуну, попечителю) по его письменному заявлению **для ухода за детьми-инвалидами** работодатель обязан предоставлять ежемесячно **4 дополнительных выходных дня**, оплачиваемых в размере среднего заработка
  - Выходные дни могут быть использованы одним из родителей (опекунов, попечителей) либо разделены ими между собой по их усмотрению
  - Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней – см. [Постановление Правительства РФ от 13.10.2014 N 1048](#)

# ГАРАНТИИ ЛИЦАМ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ (ГЛАВА 41 ТК РФ)

2. Предоставление дополнительного отпуска **без сохранения заработной платы**
  - Работодатель обязан предоставить такой отпуск, если эта возможность установлена коллективным договором (ст. 263 ТК РФ):
    - работнику, имеющему 2 и более детей до 14 лет
    - работнику, имеющему ребенка-инвалида (до 18 лет)
    - одинокому родителю, воспитывающему одного ребенка до 14 лет
  - Работодатель не вправе отказать работнику в просьбе присоединить дополнительный отпуск к ежегодному оплачиваемому отпуску, или использовать его отдельно - полностью или по частям
  - Работодатель и работник не вправе переносить указанный отпуск на следующий рабочий год.
  - Продолжительность дополнительного отпуска - **до 14 календарных дней**

# ГАРАНТИИ ЛИЦАМ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ (ГЛАВА 41 ТК РФ)

3. Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска
  - В удобное время ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется:
    - одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ст. 262.1 ТК РФ)
    - родителю, имеющему трех и более детей в возрасте до 18-ти лет до достижения младшим из детей возраста 14-ти лет (ст. 262.2 ТК РФ)
  - Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя (ст. 260 ТК РФ)

# ГАРАНТИИ ЛИЦАМ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ (ГЛАВА 41 ТК РФ)

## 4. Предоставление отпуска по уходу за ребенком

- В соответствии со [ст. 256 ТК РФ](#) право на отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет имеют мать, отец, бабушка, дед, другой родственник, опекун, а также другое лицо, воспитывающее ребенка без матери, которые фактически осуществляют уход за ним. Возможность предоставления такого отпуска не зависит от степени родства и совместного проживания с родителями (родителем) этого ребенка.
- Работникам, усыновившим ребенка, также предоставляется отпуска по уходу за ребенком ([ст. 257 ТК РФ](#)). Правом на такой отпуск может воспользоваться любой из родителей, если они оба усыновили ребенка (ч. 3 ст. 257 ТК РФ).
  - Порядок предоставления отпусков работникам, усыновившим ребенка утвержден Постановлением Правительства РФ от 11.10.2001 N 719

# ГАРАНТИИ ЛИЦАМ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ (ГЛАВА 41 ТК РФ)

5. Ограничения на привлечение к сверхурочной работе, работе в выходные, праздничные дни, ночное время, направление в командировки
  - Следующих работников работодатель вправе привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные или праздничные дни только **при наличии их письменного согласия**, при отсутствии противопоказаний по здоровью, а также **при письменном ознакомлении работников со своим правом отказаться от выполнения такой работы** (ст. 259, 264 ТК РФ):
    - женщин, имеющих детей до 3 лет;
    - работников, воспитывающих детей до 5 лет без супруга (супруги);
    - работников, имеющих детей-инвалидов;
    - опекунов, попечителей несовершеннолетних детей

# ГАРАНТИИ ЛИЦАМ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ (ГЛАВА 41 ТК РФ)

## 6. Запрет на увольнение по инициативе работодателя

- **Работодатель не вправе уволить по собственной инициативе следующих работников:**
  - беременную женщину,
  - женщину, имеющую ребенка в возрасте до 3 лет,
  - одинокую мать, воспитывающую ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет,
  - одинокую мать малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до 14 лет,
  - работника, воспитывающего ребенка-инвалида до 18 лет без матери,
  - работника, воспитывающего малолетнего ребенка до 14 лет без матери,
  - родителя (иного законного представителя ребенка), являющегося единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет,
  - единственного кормильца ребенка в возрасте до 3 лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

# ГАРАНТИИ ЛИЦАМ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ (ГЛАВА 41 ТК РФ)

## 6. Запрет на увольнение по инициативе работодателя

- **Увольнение по инициативе работодателя указанных работников может быть произведено лишь по следующим основаниям:**
  - в связи с ликвидацией организации или прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем;
  - в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
  - в связи с однократным грубым нарушением работником трудовых обязанностей (прогул; появление на работе в нетрезвом состоянии; разглашение охраняемой законом тайны, совершение по месту работы хищения чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения; нарушение требований охраны труда, если это повлекло тяжкие последствия или создавало угрозу их наступления);
  - в связи с совершением виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если дают основания для утраты доверия к работнику;
  - неприятия мер к урегулированию конфликта интересов, непредоставления или предоставления неполных или недостоверных сведений о своих доходах и расходах;
  - в связи с совершением работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
  - в связи с однократным грубым нарушением руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;
  - в связи с предоставлением работником подложных документов при заключении трудового договора;
  - в связи с применением, в том числе однократным, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

# ГАРАНТИИ ЛИЦАМ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ (ГЛАВА 41 ТК РФ)

## 7. Гарантии для беременных женщин (ст. 254, 255, 259 ТК РФ)

- Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.
  - До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.
- При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.
- Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни
- Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере.

# ГАРАНТИИ ЛИЦАМ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ (ГЛАВА 41 ТК РФ)

8. Гарантии для женщин, имеющих детей в возрасте до 1.5 лет (ст. 254, 258 ТК РФ)
- Женщины, имеющие детей в возрасте до 1.5 лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста 1.5 лет
  - Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания **дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей)** не реже чем через каждые 3 часа продолжительностью не менее 30 минут каждый
    - При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до 1.5 лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.
    - По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.
    - Перерывы для кормления ребенка (детей) **включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.**

# «ДЕТСКИЕ» НАЛОГОВЫЕ ВЫЧЕТЫ ПО НДФЛ (ПП. 4 П. 1 СТ. 218 НК РФ)

- ▶ **Налоговый вычет за каждый месяц налогового периода распространяется на родителя, супруга (супругу) родителя, усыновителя, на обеспечении которых находится ребенок, в следующих размерах:**
  - 1 400 руб. - на первого ребенка;
  - 1 400 руб. - на второго ребенка;
  - 3 000 руб. - на третьего и каждого последующего ребенка;
  - 12 000 руб. - на каждого ребенка в случае, если ребенок в возрасте до 18 лет является ребенком-инвалидом, или учащегося очной формы обучения, аспиранта, ординатора, интерна, студента в возрасте до 24 лет, если он является инвалидом I или II группы
  
- ▶ **Налоговый вычет за каждый месяц налогового периода распространяется на опекуна, попечителя, приемного родителя, супруга (супругу) приемного родителя, на обеспечении которых находится ребенок, в следующих размерах:**
  - 1 400 руб. - на первого ребенка;
  - 1 400 руб. - на второго ребенка;
  - 3 000 руб. - на третьего и каждого последующего ребенка;
  - 6 000 руб. - на каждого ребенка в случае, если ребенок в возрасте до 18 лет является ребенком-инвалидом, или учащегося очной формы обучения, аспиранта, ординатора, интерна, студента в возрасте до 24 лет, если он является инвалидом I или II группы

# «ДЕТСКИЕ» НАЛОГОВЫЕ ВЫЧЕТЫ ПО НДФЛ (ПП. 4 П. 1 СТ. 218 НК РФ)

- ▶ **Налоговый вычет предоставляется в двойном размере единственному родителю** (приемному родителю), усыновителю, опекуну, попечителю
  - Предоставление указанного налогового вычета единственному родителю прекращается с месяца, следующего за месяцем вступления его в брак
- ▶ **Налоговый вычет может предоставляться в двойном размере одному из родителей** (приемных родителей) по их выбору на основании заявления об отказе одного из родителей (приемных родителей) от получения налогового вычета
  - *Отказ возможен только если второй родитель имеет право на такой вычет (в частности имеет облагаемый налогом доход)*

# «ДЕТСКИЕ» НАЛОГОВЫЕ ВЫЧЕТЫ ПО НДФЛ (ПП. 4 П. 1 СТ. 218 НК РФ)

- ▶ Налоговый вычет производится на:
  - каждого ребенка в возрасте **до 18 лет**
  - каждого учащегося **очной формы обучения**, аспиранта, ординатора, интерна, студента, курсанта в возрасте **до 24 лет**
    - вычет предоставляется за период обучения ребенка в организации, осуществляющей образовательную деятельность, включая академический отпуск, оформленный в установленном порядке в период обучения
- ▶ Уменьшение налоговой базы производится **с месяца рождения** ребенка (детей), или с месяца, в котором произошло усыновление, установлена опека (попечительство), или с месяца вступления в силу договора о передаче ребенка (детей) на воспитание в семью и **до конца того года**, в котором ребенок (дети) достиг (достигли) указанного возраста, или истек срок действия либо досрочно расторгнут договор о передаче ребенка (детей) на воспитание в семью, или смерти ребенка (детей)

# «ДЕТСКИЕ» НАЛОГОВЫЕ ВЫЧЕТЫ ПО НДФЛ (ПП. 4 П. 1 СТ. 218 НК РФ)

- ▶ Налоговый вычет действует **до месяца, в котором доход** налогоплательщика (за исключением доходов от долевого участия в деятельности организаций, полученных в виде дивидендов физическими лицами, являющимися налоговыми резидентами РФ), исчисленный нарастающим итогом с начала налогового периода (в отношении которого предусмотрена налоговая ставка, установленная п. 1 ст. 224 НК РФ) налоговым агентом, предоставляющим данный стандартный налоговый вычет, **превысил 350 000 руб.**
- ▶ Начиная с месяца, в котором указанный доход превысил 350 000 руб. налоговый вычет не применяется.

## СЛЕДУЮЩИЕ ЭФИРЫ ПРОДВИНУТЫЙ ЗУП 3.1



**Елена Грянина**  
Главный редактор  
рубрикатора ЗУП 3.1

- **02 июня**
  - Настройки отчетов ч.1
- **09 июня**
  - Настройки отчетов ч.2
- **15 июня**
  - Настройки отчетов ч.3
- **17 июня**
  - Спец.механизмы ЗУП 3.1: подработки, изменение мест работы, обособленные территории
- **22 июня**
  - Электронные трудовые книжки и отчетность СЗВ-ТД
- **29 июня**
  - Настройки видов расчетов ч.1
- **06 июля**
  - Настройки видов расчетов ч.2
- **23 июля**
  - Реализация различных систем оплаты труда и мотивации
- **26 июля**
  - Особые условия труда (вредные условия труда, северные особенности)
- **03 августа**
  - Особые категории работников (иностранцы, инвалиды, работники, имеющие детей)
- **10 августа**
  - НДФЛ и страховые взносы