

# Фокус на кадры

---

**ТЕМА МЕСЯЦА: В правила  
персонифицированного учета  
внесены изменения**

---

Уточнены особенности  
проведения дистанционных  
медицинских осмотров



---

Срок действия положения  
о проверках  
работодателей продлили  
до 31 декабря 2025 года

---

Нарушения коллективного  
договора в части охраны  
труда могут  
рассматриваться  
по-новому



# Содержание

- 1 ТЕМА МЕСЯЦА: В правила персонифицированного учета внесены изменения**
- 2 Изменения в законодательстве**
  - Уточнены особенности проведения дистанционных медицинских осмотров
  - Порядок ознакомления работников с документами при приеме на работу может быть скорректирован
  - Срок действия положения о проверках работодателей продлили до 31 декабря 2025 года
- 3 Законодательные инициативы**
  - Нарушения коллективного договора в части охраны труда могут рассматриваться по-новому
  - Минобороны России предлагает внести изменения в положение о воинском учете

- 3 4 Судебная практика**
  - Суд напомнил, что срок применения дисциплинарного взыскания за прогул начинается с последнего дня отсутствия работника 10
  - Работник после учебы ушел в другой филиал компании — суд не взыскал расходы на обучение 12
  - КС РФ счел неправомерным лишение работника стимулирующих выплат на весь срок действия дисциплинарного взыскания 13
- 5 Наши периодические публикации и продукты** 16
- 6 Контактная информация** 17
- 8
- 9

ТЕМА МЕСЯЦА:  
В правила персонифицированного учета внесены изменения

Изменения в законодательстве

Законодательные инициативы

Судебная практика

Наши периодические публикации и продукты

Контактная информация



# ТЕМА МЕСЯЦА

## В правила персонифицированного учета внесены изменения

2 июня 2023 года вступил в силу приказ Минтруда России от 3 апреля 2023 года № 256н, утверждающий обновленную инструкцию порядка ведения индивидуального (персонифицированного) учета.

Согласно инструкции, если при приеме на работу или при заключении договора гражданско-правового характера, у гражданина отсутствовал индивидуальный лицевой счет (СНИЛС), то работодатель (страхователь) должен предоставить в Социальный фонд России (СФР) пакет документов для открытия индивидуального лицевого счета. Ранее срок подачи документов не устанавливался, однако теперь их нужно будет подать не позднее рабочего дня, следующего за днем приема на работу или заключения гражданско-правового договора.

Документы подписывает сам гражданин либо работодатель (страхователь) в том случае, если гражданин находится в длительной (свыше одного месяца) командировке, отсутствует по болезни или по иной причине. Пакет документов можно предоставить в бумажном виде (лично либо по почте) или в электронном виде с усиленной квалифицированной электронной подписью.

Новые правила исключили способ подачи сведений для индивидуального (персонифицированного) учета через МФЦ.

Таким образом, отчетность можно подавать только на бумажном носителе или в электронном виде.

Также со стороны СФР изменились сроки проверки и внесения сведений в индивидуальные лицевые счета застрахованных лиц.

Подробнее: [Приказ Минтруда России от 3 апреля 2023 года № 256н «Об утверждении Инструкции о порядке ведения индивидуального \(персонифицированного\) учета сведений о зарегистрированных лицах»](#)

**ТЕМА МЕСЯЦА:**  
**В правила персонифицированного учета внесены изменения**

Изменения  
в законодательстве

Законодательные  
инициативы

Судебная практика

Наши периодические  
публикации и  
продукты

Контактная  
информация





# Изменения в законодательстве

## Уточнены особенности проведения дистанционных медицинских осмотров (1/2)

1 сентября 2023 года вступают в силу изменения в законодательстве, согласно которым допускается дистанционное проведение некоторых видов медицинских осмотров. В связи с этим было опубликовано Постановление Правительства РФ от 30 мая 2023 года № 866, устанавливающее особенности проведения медицинских осмотров с использованием автоматизированных медицинских изделий.

В соответствии с постановлением при проведении дистанционных медицинских осмотров должны соблюдаться следующие требования:

- Медицинское изделие должно иметь государственную регистрацию, содержать в своем составе программное обеспечение, которое включено в единый реестр российских программ для ЭВМ и баз данных, а также иметь функцию автоматизированной дистанционной передачи данных.
- Медицинские работники, проводящие дистанционные медицинские осмотры, должны проходить обучение по программам дополнительного профессионального образования — программам повышения квалификации по вопросам организации и порядка проведения

медицинских осмотров с использованием медицинских изделий в объеме не менее 36 часов. Сведения о таких работниках должны быть внесены в единую государственную информационную систему в сфере здравоохранения.

- Медицинские работники, проводящие медицинские осмотры, должны проходить аутентификацию в федеральной государственной информационной системе. Также должна проводиться идентификация личности самого работника до начала медицинского осмотра.
- При проведении медицинских осмотров должна обеспечиваться видеозапись процессов проведения идентификации личности работника и самих измерений.
- Результаты медицинского осмотра должны храниться не менее 30 суток.
- Медицинское заключение должно быть оформлено с использованием усиленной квалифицированной электронной подписи медицинского работника.

Также постановлением утверждены особенности химико-токсикологических исследований, которые должны проходить водители в очной форме не менее двух раз в год.

ТЕМА МЕСЯЦА:

В правила персонифицированного учета внесены изменения

**Изменения в законодательстве**

Законодательные инициативы

Судебная практика

Наши периодические публикации и продукты

Контактная информация



# Изменения в законодательстве

## Уточнены особенности проведения дистанционных медицинских осмотров (2/2)

Подробнее: [Постановление Правительства РФ от 30 мая 2023 года № 866 «Об особенностях проведения медицинских осмотров с использованием медицинских изделий, обеспечивающих автоматизированную дистанционную передачу информации о состоянии здоровья работников и дистанционный контроль состояния их здоровья»](#)



ТЕМА МЕСЯЦА:

В правила персонифицированного учета внесены изменения

### Изменения в законодательстве

Законодательные инициативы

Судебная практика

Наши периодические публикации и продукты

Контактная информация





# Изменения в законодательстве

## Порядок ознакомления работников с документами при приеме на работу может быть скорректирован

На рассмотрение в Госдуму РФ был внесен законопроект № 364886-8 «О внесении изменения в статью 68 Трудового кодекса Российской Федерации», разработанный с целью уточнения порядка ознакомления работника с документами организации, связанными с его трудовой деятельностью, при приеме на работу.

Согласно ст. 16 ТК РФ трудовые отношения между работником и работодателем могут возникнуть на основании фактического допущения работника к работе в том числе до заключения трудового договора. В таких случаях возникает вопрос об обязательном предварительном ознакомлении такого работника с необходимыми для работы документами: с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

В связи с этим законопроект предлагает дополнить ч. 3 ст. 68 ТК РФ обязанностью работодателя ознакомить работника с необходимыми документами не только до подписания трудового договора, но и до фактического допущения работника к работе.

Как поясняют авторы законопроекта, предлагаемая норма поможет работнику получить необходимую информацию об особенностях работы у данного работодателя и принять решение о найме, что также позволит снизить риск возникновения индивидуального трудового спора.

*Подробнее: [законопроект № 364886-8 «О внесении изменения в статью 68 Трудового кодекса Российской Федерации»](#)*

ТЕМА МЕСЯЦА:  
В правила персонифицированного учета внесены изменения

**Изменения в законодательстве**

Законодательные инициативы

Судебная практика

Наши периодические публикации и продукты

Контактная информация



# Изменения в законодательстве

## Срок действия положения о проверках работодателей продлили до 31 декабря 2025 года

Постановлением Правительства РФ от 29 мая 2023 года № 860 был продлен срок действия положения о федеральном государственном контроле за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права: положение будет действовать до 31 декабря 2025 года и сохранит прежний порядок проведения проверок. Ранее срок действия положения ограничивался 1 июня 2023 года.

В рамках государственного контроля проверяется соблюдение работодателем трудового законодательства, в том числе законодательства о специальной оценке условий труда, также оценивается соблюдение обязательных требований к обеспечению доступности специальных рабочих мест и условий труда для работников, являющихся инвалидами.

Периодичность проверок, как и прежде, будет варьироваться в зависимости от категории риска, к которой относится объект проверки.

Постановление вступило в силу со дня официального опубликования — с 30 мая 2023 года.

*Подробнее: [Постановление Правительства РФ от 29 мая 2023 года № 860 «О внесении изменения в пункт 5 постановления Правительства Российской Федерации от 21 июля 2021 года № 1230»](#)*



ТЕМА МЕСЯЦА:

В правила персонифицированного учета внесены изменения

**Изменения  
в законодательстве**

Законодательные инициативы

Судебная практика

Наши периодические публикации и продукты

Контактная информация





# Законодательные инициативы

## Нарушения коллективного договора в части охраны труда могут рассматриваться по-новому

В Госдуму РФ был внесен на рассмотрение проект федерального закона о внесении изменений в ст. 5.31 КоАП РФ, регулиющую невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению.

Предлагается дополнить указанную статью новым пунктом и ввести отдельный штраф за нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору или соглашению в части, касающейся охраны труда работников, занятых на работах с вредными и/или опасными условиями труда, в том числе на подземных работах. Размер административного штрафа планируют установить в размере от 6 до 10 тыс. руб.

Подробнее: [законопроект № 366888-8 «О внесении изменения в статью 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях \(в части уточнения и усиления ответственности за нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору\)»](#)



ТЕМА МЕСЯЦА:  
В правила персонифицированного учета внесены изменения

Изменения в законодательстве

**Законодательные инициативы**

Судебная практика

Наши периодические публикации и продукты

Контактная информация





# Законодательные инициативы

## Минобороны России предлагает внести изменения в положение о воинском учете

Правительство РФ подготовило проект постановления, которым предлагается внести поправки в «Положение о воинском учете». Поправки учитывают предыдущие изменения в законе о воинской обязанности и военной службе, подробнее о которых мы рассказывали в выпуске [«Фокус на кадры» \(панее HR LABORatory\)](#) за апрель 2023 года.

Согласно тексту законопроекта постановку и снятие с воинского учета, а также внесение изменений в данные военнообязанного можно будет осуществить без личной явки в военкомат на основе сведений из государственных информационных систем и информационных ресурсов. При этом гражданам будут направляться соответствующие уведомления в личный кабинет на портале «Госуслуги».

Предлагается скорректировать сроки, в которые работники, осуществляющие воинский учет внутри организации, должны передавать сведения в военные комиссариаты, а именно, двухнедельный срок хотят заменить на пятидневный для передачи следующих сведений:

- о гражданах, подлежащих воинскому учету и принятию (поступлению) или увольнению (отчислению) их с работы (из образовательных организаций);

- по запросам военкоматов и/или органов местного самоуправления относительно сведений о гражданах, состоящих на воинском учете, а также о гражданах, не состоящих, но обязанных состоять на воинском учете;
- об изменениях семейного положения, образования, структурного подразделения организации, должности, места жительства или места пребывания, в том числе не подтвержденных регистрацией по месту жительства и/или месту пребывания, состояния здоровья граждан, состоящих на воинском учете.

Также планируется внести изменения в форму, по которой работодатели должны сообщать в военкомат сведения о приеме и увольнении сотрудников.

*Подробнее: [проект постановления Правительства РФ «О внесении изменений в положение о воинском учете»](#)*

ТЕМА МЕСЯЦА:  
В правила персонифицированного учета внесены изменения

Изменения в законодательстве

**Законодательные инициативы**

Судебная практика

Наши периодические публикации и продукты

Контактная информация





# Судебная практика

## Суд напомнил, что срок применения дисциплинарного взыскания за прогул начинается с последнего дня отсутствия работника (1/2)

Работница, уволенная за длительный прогул, подала в суд, так как посчитала, что был нарушен срок ее привлечения к дисциплинарной ответственности.



### Суть дела

Работодатель решил внести изменения в штатное расписание и сократить должность ведущего юрисконсульта. После издания приказа о сокращении сотруднице, занимающей данную должность, было направлено уведомление о сокращении и предложены другие вакансии в организации, перейти на которые работница отказалась. Позже сотрудница направила работодателю письмо с приложением медицинской справки о беременности и о недопустимости расторжения с ней трудового договора в соответствии с ч. 1 ст. 261 ТК РФ. Работодатель отменил процедуру сокращения и предоставил отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. За несколько месяцев до окончания отпуска она обратилась к работодателю с заявлением о прерывании отпуска, но при этом, ссылаясь на приказ и уведомление о сокращении штата, просила осуществить выплату всех пособий и компенсаций.

В ответ на заявление работодатель направил письмо, в котором сообщил, что приказ о расторжении трудового договора в связи с сокращением не был издан и трудовой договор не был расторгнут, в связи с этим работодатель на основании ее заявления издал приказ о выходе сотрудницы из декретного отпуска, однако сотрудница на работу не явилась. В дальнейшем работодатель многократно писал работнице с предложением представить заявление с указанием даты выхода на работу, но работница не отвечала. За месяц до окончания отпуска по уходу за ребенком работодатель направил сотруднице письмо, в котором уведомил об окончании отпуска по уходу за ребенком и указал дату выхода на работу, а также снова напомнил ей, что трудовые отношения с ней не были прекращены, однако ответа от работницы не последовало.

Вместо этого она обратилась в суд с требованием о признании незаконным нерасторжение трудового договора в связи с сокращением штата, но суд отказал в удовлетворении требований, указав, что работодатель вправе отменить сокращение.

По истечении отпуска по уходу за ребенком сотрудница не явилась на работу, не представила объяснений, подтверждающих уважительность причин отсутствия на работе. Неявка на работу длилась больше года, и работодатель уволил ее за длительный прогул по пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

### ТЕМА МЕСЯЦА:

В правила персонифицированного учета внесены изменения

Изменения в законодательстве

Законодательные инициативы

### Судебная практика

Наши периодические публикации и продукты

Контактная информация





# Судебная практика

## Суд напомнил, что срок применения дисциплинарного взыскания за прогул начинается с последнего дня отсутствия работника (2/2)

Сотрудница посчитала, что работодатель нарушил срок привлечения ее к дисциплинарной ответственности и снова обратилась в суд.



### Выводы и обоснования суда

Суд первой инстанции встал на сторону работницы, придя к выводу, что работодатель нарушил срок привлечения к дисциплинарной ответственности.

Однако апелляционный суд посчитал, что суд первой инстанции неверно определил срок привлечения к дисциплинарной ответственности. Суд пояснил, так как прогул являлся длительным, то привлечение работника к ответственности возможно в течение одного месяца с последнего дня прогула. Кассационный суд также поддержал выводы апелляционного суда и оставил его решение без изменений, а кассационную жалобу сотрудницы — без удовлетворения.

Подробнее: [Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 4 мая 2023 года по делу № 88-9577/2023](#)



ТЕМА МЕСЯЦА:  
В правила персонифицированного учета внесены изменения

Изменения в законодательстве

Законодательные инициативы

**Судебная практика**

Наши периодические публикации и продукты

Контактная информация



# Судебная практика

## Работник после учебы ушел в другой филиал компании — суд не взыскал расходы на обучение

Работник, прошедший обучение за счет компании, уволился и не возместил стоимость обучения по ученическому договору. Работодатель обратился в суд с иском о взыскании расходов.



### Суть дела

Работодатель заключил ученический договор с сотрудником, согласно которому работник после завершения обучения должен был отработать в данной организации пять лет. В договоре было прописано, что в случае нарушения условий договора работник обязуется возместить работодателю стоимость обучения.

Однако работник уволился по собственному желанию раньше пятилетнего срока, в связи с чем работодатель направил ему претензию о добровольном возврате средств, затраченных на обучение. Работник выплатил часть стоимости, но в дальнейшем прекратил выплачивать оставшуюся сумму, поэтому работодатель обратился в суд с требованием взыскать с работника невыплаченную задолженность.



### Выводы и обоснования суда

Суд первой инстанции пришел к выводу, что работник не выполнил условия ученического договора, поэтому есть основания для удовлетворения требований работодателя о взыскании расходов за обучение.

Однако апелляционный суд с выводами суда первой инстанции не согласился, так как выяснил, что работник после увольнения устроился на работу в другой филиал компании, т. е. фактически продолжил работу в данной организации, поэтому на него не может быть возложена обязанность по возмещению средств на обучение.

Кассационный суд согласился с выводами апелляционного суда, оставив апелляционное определение судебной коллегии без изменения, а кассационную жалобу работодателя — без удовлетворения.

*Подробнее: [Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 18 мая 2023 года по делу № 88-10385/2023](#)*



ТЕМА МЕСЯЦА:

В правила персонифицированного учета внесены изменения

Изменения в законодательстве

Законодательные инициативы

**Судебная практика**

Наши периодические публикации и продукты

Контактная информация





# Судебная практика

## КС РФ счел неправомерным лишение работника стимулирующих выплат на весь срок действия дисциплинарного взыскания (1/3)

КС РФ встал на сторону сотрудницы, когда из-за двух выговоров ее лишили стимулирующих выплат на протяжении всего срока действия дисциплинарных взысканий.



### Суть дела

С работницей был заключен трудовой договор, согласно которому ее заработная плата включала:

- должностной оклад;
- компенсационные выплаты, перечень которых в самом договоре не приведен;
- стимулирующие выплаты, закрепленные положением о выплатах стимулирующего характера работникам учреждения.

Помимо этого, трудовым договором было предусмотрено, что премии и иные выплаты устанавливаются работнику в соответствии с коллективным договором и локальными нормативными актами работодателя.

Сотрудница была дважды привлечена к дисциплинарной ответственности, следственно, работодатель лишил ее стимулирующих выплат на весь период действия выговоров, начисляя только должностной оклад и надбавку за выслугу лет, а в отдельные месяцы доплачивая заработную плату до МРОТа.

Работница обратилась в ГИТ, посчитав, что работодатель нарушил ее права, однако трудовая инспекция не установила нарушений трудового законодательства, в связи с чем сотрудница обратилась в суд.



### Выводы и обоснования суда

Суд первой инстанции встал на сторону работодателя и пришел к выводу, что лишение стимулирующих выплат в связи с ненадлежащим исполнением работником обязанностей не противоречит трудовому законодательству и согласуется с локальными нормативными актами работодателя. Суд сослался на положение о выплатах стимулирующего характера работникам учреждения, которое, в частности, предусматривает, что при назначении таких выплат учитываются проступки и дисциплинарные взыскания.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводом суда первой инстанции в том, что спорные стимулирующие выплаты не являются обязательной составляющей заработной платы, а являются видом поощрения за добросовестное исполнение трудовых обязанностей и направлены на повышение степени ответственности каждого работника за конечный результат, а потому выплачиваются исходя из индивидуального трудового вклада работника с учетом действующих дисциплинарных взысканий.

### ТЕМА МЕСЯЦА:

В правила персонифицированного учета внесены изменения

Изменения в законодательстве

Законодательные инициативы

### Судебная практика

Наши периодические публикации и продукты

Контактная информация





# Судебная практика

## КС РФ счел неправомерным лишение работника стимулирующих выплат на весь срок действия дисциплинарного взыскания (2/3)

Кассационный суд, как и нижестоящие суды, пришел к выводу, что работодатель вправе не выплачивать работнику стимулирующие выплаты до момента снятия дисциплинарного взыскания (т. е. в течение одного года, как это, по мнению судов, следует из ст. 194 ТК РФ).

Однако КС РФ был не согласен с выводами предыдущих судов и подчеркнул, что ТК РФ не допускает применения в отношении работника, совершившего дисциплинарный проступок, штрафа или иной аналогичной меры материального воздействия, которая предполагает уменьшение заработка работника. Исходя из этого работодатель, действуя в пределах своих полномочий, не вправе устанавливать такие правила оплаты труда, которые допускали бы произвольное лишение (уменьшение размера) заработной платы работника (включаящей, кроме прочего, премиальные и иные стимулирующие выплаты, предусмотренные действующей у работодателя системой оплаты труда) в связи с дисциплинарным проступком. Иначе это бы приводило к нарушению права на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и права на справедливую заработную плату.

Если работодатель не начисляет работнику в связи с дисциплинарным проступком какие-либо стимулирующие выплаты, как относящиеся, так и не относящиеся к числу премиальных, но являющиеся в силу ч. 1 ст. 129 ТК РФ составной частью заработной платы, он тем самым фактически производит вычеты из причитающейся работнику заработной платы. Подобное уменьшение заработной платы работника похоже на применение штрафа, который юридически не признается и его применение на сегодняшний день российским законодательством не регламентируется.

КС РФ отметил, что на сегодняшний день российское трудовое законодательство в принципе не содержит каких-либо препятствий для установления в коллективно-договорном либо локальном нормативном акте правил снижения или лишения премиальных выплат, производимых по результатам работы, в том числе на весь период действия дисциплинарного взыскания.

Стимулирующие выплаты, являясь составной частью заработной платы работника, призваны компенсировать работнику дополнительные трудозатраты и повышение интенсивности труда. Поскольку работник, имеющий неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание, продолжает работать и вносить свой вклад в достижение целей учреждения, он не должен лишаться этих выплат, тем более на весь срок действия дисциплинарного взыскания.

ТЕМА МЕСЯЦА:  
В правила  
персонифицированного  
учета внесены  
изменения

Изменения  
в законодательстве

Законодательные  
инициативы

**Судебная практика**

Наши периодические  
публикации и  
продукты

Контактная  
информация







# Судебная практика

## КС РФ счел неправомерным лишение работника стимулирующих выплат на весь срок действия дисциплинарного взыскания (3/3)

КС РФ признал ч. 2 ст. 135 ТК РФ не соответствующей Конституции РФ, так как она порождает возможность произвольного установления на локальном уровне правил исчисления отдельных выплат, входящих в состав заработной платы, и тем самым позволяет без учета количества и качества затраченного труда, а также иных объективных критериев уменьшать размер заработной платы работника, имеющего неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание. В то же время факт применения к работнику дисциплинарного взыскания может учитываться при выплате лишь тех входящих в состав заработной платы премиальных выплат, которые начисляются за период, когда к работнику было применено дисциплинарное взыскание.

Также КС РФ постановил, что снижение размера премиальных выплат не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20%.

Таким образом, КС РФ направил дело на пересмотр и постановил в кратчайшие сроки внести необходимые изменения в действующее правовое регулирование.

До внесения соответствующих изменений в законодательство согласно постановлению КС РФ необходимо будет учитывать данный подход.

Подробнее: [Постановление КС РФ от 15 июня 2023 года № 32-П](#)

ТЕМА МЕСЯЦА:  
В правила персонифицированного учета внесены изменения

Изменения в законодательстве

Законодательные инициативы

**Судебная практика**

Наши периодические публикации и продукты

Контактная информация





# Наши периодические публикации и продукты



Будьте уверены, что вы в курсе всех важных изменений.

[Подписывайтесь](#) на наши публикации:

- Новости законодательства;
- Крупным планом: анализируем важные законодательные изменения;
- Налоговые льготы и иные формы государственной поддержки — обзоры изменений регионального и федерального законодательства в отношении государственной поддержки инвестиционной деятельности на территории РФ;
- ProsperoScore (изменения в российском и международном налоговом законодательстве, тенденции и события в сфере обслуживания частных клиентов);
- Новости ЭДО;
- ежемесячная подборка новостей из области информационных технологий.

А также на наш Telegram-канал:



**Помогите сделать наш журнал полезнее и интереснее**

Нам важно услышать ваше мнение: мы хотим сделать наш журнал более интересным. Пожалуйста, пройдите по [ссылке](#) и примите участие в опросе.

ТЕМА МЕСЯЦА:

В правила персонифицированного учета внесены изменения

Изменения в законодательстве

Законодательные инициативы

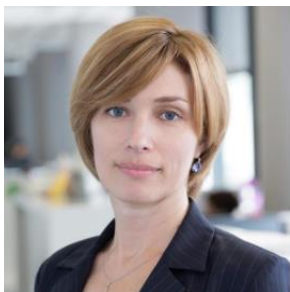
Судебная практика

**Наши периодические публикации и продукты**

Контактная информация



# Контактная информация



**Елена Ковалевич**

**Партнер**

Департамент налогов и права  
Группа по предоставлению решений  
в области бизнес-процессов

[ekovalevich@delret.ru](mailto:ekovalevich@delret.ru)



**Наталья Коновалова**

**Старший менеджер**

Департамент налогов и права  
Группа по предоставлению решений  
в области бизнес-процессов

[nkonovalova@delret.ru](mailto:nkonovalova@delret.ru)

ТЕМА МЕСЯЦА:  
В правила  
персонифицированного  
учета внесены  
изменения

Изменения  
в законодательстве

Законодательные  
инициативы

Судебная практика

Наши периодические  
публикации и  
продукты

**Контактная  
информация**

# ДРТ

ДЕЛОВЫЕ РЕШЕНИЯ И ТЕХНОЛОГИИ

BUSINESS SOLUTIONS AND TECHNOLOGIES

Настоящее сообщение содержит информацию только общего характера. При этом компании Группы ДРТ (АО ДРТ и его аффилированные лица) не предоставляют посредством данного сообщения каких-либо консультаций или услуг профессионального характера. Прежде чем принять какое-либо решение или предпринять какие-либо действия, которые могут отразиться на вашем финансовом положении или состоянии дел, проконсультируйтесь с квалифицированным специалистом. Ни одно из юридических лиц, входящих в Группу ДРТ, не несет ответственности за какие-либо убытки, понесенные любым лицом, использующим настоящее сообщение.

ООО «ДРТ Консалтинг»