

Обзор изменений законодательства

25 мая – 31 мая 2026



25 МАЯ – 31 МАЯ 2026

Разделы

- [ВЭД](#)
- [Взаимодействие с государственными органами](#)
- [Банковское дело](#)
- [Трудовые отношения](#)

Ключевые новости

- [Утверждены правила работы с QR-кодами в системе СПОТ](#)
- [Утверждена официальная форма документа ДОПП](#)
- [ФНС России унифицировала каналы приёма обращений, исключив возможность подачи запросов через операторов электронного документооборота \(ТКС\)](#)
- [Разъяснён порядок исполнения банком платёжных документов для расчётов по оплате труда при блокировке счёта](#)
- [Внесены существенные изменения в Трудовой кодекс РФ](#)

Утверждены правила работы с QR-кодами в системе СПОТ

Приказ ФНС России от 08.05.2026 № КЧ-1-15/300@ «Об утверждении порядка формирования, присвоения и направления заявителю визуализированной ссылки»

ФНС утвердила порядок работы с визуализированной ссылкой (электронной отметкой в виде QR-кода), которая присваивается документу о предстоящей поставке товаров (ДОПП).

QR-код формируется автоматически после регистрации ДОПП в системе СПОТ и присвоения ему статуса, разрешающего ввоз товаров.

Доступность: сформированная ссылка становится доступна заявителю в его личном кабинете (сервисе заявителя).

Данный QR-код является электронным подтверждением для перевозчика и необходим для прохождения контроля при ввозе товаров.

Утверждена официальная форма документа ДОПП

Приказ ФНС России от 08.05.2026 № КЧ-1-15/301@ «Об утверждении формы и формата документа о предстоящей поставке товаров, порядка его оформления и внесения в него изменений, порядка его представления, а также порядка присвоения статуса документу о предстоящей поставке товаров»

ФНС России также утвердила единую форму (формат) документа о предстоящей поставке товаров (ДОПП), а также детальные правила взаимодействия с ним.

Утверждена электронная форма ДОПП, которую необходимо использовать при ввозе товаров.

Документ содержит порядок оформления ДОПП, внесения в него изменений, а также правила его представления оператору СПОТ.

ДОПП оформляется заявителем и представляется в ФНС в электронном виде по ТКС или через специальное ПО на сайте оператора СПОТ.

Взаимодействие с государственными органами

ФНС России унифицировала каналы приёма обращений, исключив возможность подачи запросов через операторов электронного документооборота (ТКС)

Приказ ФНС России от 15.05.2026 № ЕД-1-19/318@ «О внесении изменений в приказ ФНС России от 29.12.2022 № ЕД-7-19/1295@ (с учётом внесённых изменений)»

Внесены изменения в Методические рекомендации, которые регламентируют информационное обслуживание налогоплательщиков. Согласно обновлённому порядку, индивидуальные письменные запросы теперь можно направлять исключительно через официальные цифровые каналы:

- Личный кабинет налогоплательщика (ЛКН);
- Электронные сервисы на официальном сайте ФНС России.

Возможность подачи таких обращений по телекоммуникационным каналам связи (ТКС) полностью исключена. Одновременно с этим утратило силу приложение, содержащее формат представления обращения в электронной форме по ТКС. Это решение направлено на централизацию коммуникаций и упрощение процесса обработки запросов для налоговых органов.

Банковское дело

Разъяснён порядок исполнения банком платёжных документов для расчётов по оплате труда при блокировке счёта

Письмо ФНС России от 17.03.2026 № КЧ-36-8/1991@ «О привлечении банков (кредитных организаций) к ответственности»

ФНС разъяснила порядок действий банков в ситуации, когда на счёте налогоплательщика действует приостановление операций, но одновременно поступают документы на выплату заработной платы.

Ведомство подтвердило, что банк вправе исполнить платёжные документы по оплате труда, и это не будет являться нарушением статьи 134 НК РФ, если одновременно соблюдаются следующие условия:

- Платёжный документ на зарплату поступил в банк ранее, чем поручение налогового органа.
- Банк соблюдает календарную очередность списания платежей второй очереди.
- Предъявленные платежи действительно относятся к расходам по оплате труда.

Таким образом, ФНС подтвердила приоритет выплат работникам перед взысканием налоговых долгов в рамках исполнительного производства.

Трудовые отношения

Внесены существенные изменения в Трудовой кодекс РФ

Федеральный закон от 25.05.2026 N 144-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»

Начало действия документа - 01.09.2026

Комментарии эксперта

Внесённые изменения призваны внести уточнения в действующие процедуры, а также закрепить возможность увеличения суммарной продолжительности сверхурочной работы и порядок её оплаты.

Далее подробнее рассмотрим суть изменений детально:

1. По соглашению сторон можно будет заключать срочный трудовой договор с лицами, поступающими на работу к работодателям - субъектам малого предпринимательства (включая

ИП), численность работников которых не превышает 70 человек. Напомним, данная норма является действующей и на текущий момент, но ограничена численностью в 35 человек;

2. Закреплено, что при получении заявления от работника, имеющего право на установление неполного рабочего времени в соответствии с положениями ч. 2 ст. 93 Трудового кодекса РФ, у работодателя есть 5 рабочих дней с даты обращения для принятия решения. К данным категориям лиц относятся, в частности, беременные женщины, один из родителей (опекун, попечитель), ребёнка в возрасте до четырнадцати лет. Отметим, просьба об установлении режима неполного рабочего времени оформляется в письменном виде;
3. Определено, что увольнение за хищение и растрату можно будет произвести и в случае принятия судом решения о прекращении уголовного преследования в связи с назначением судебного штрафа либо по иным нереабилитирующим основаниям;
4. Предусмотрена возможность отзыва из отпуска работника, занятого на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, но только для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения их последствий. При этом требуется соблюдать следующие условия:
 - порядок отзыва указанного работника из отпуска должен быть установлен коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;
 - часы работы, затраченные на выполнение работником трудовых обязанностей в отношении случаев, послуживших причиной его отзыва из отпуска, оплачиваются не менее чем в двойном размере;
 - неиспользованная часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединяется к отпуску за следующий рабочий год.

Напомним, ранее отзыв из отпуска данной категории работников был строго запрещён. Запрет на отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет и беременных женщин остался неизменным.

Как уже было указано ранее, существенное количество изменений связано с порядком привлечения работников к сверхурочной работе, её оплате, а также связанных с ней гарантий и льгот. Далее остановимся на них более подробно:

1. отметим, что по общим правилам продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в день и 120 часов в год. При этом внесённые в ст. 99 ТК РФ изменения предусматривают возможность увеличения продолжительности сверхурочной работы до 240 часов в год в случае, если это предусмотрено коллективным договором и (или) отраслевым (межотраслевым) соглашением, распространяющимся на работодателя. Важно учесть, что данная норма не распространяется на работников государственных и муниципальных учреждений, продолжительность работы которых по внутреннему совместительству превышает одну четвертую месячной нормы рабочего времени, а также на работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда подклассов 3.3 и 3.4.;
2. предусмотрено, что увеличение продолжительности сверхурочной работы для лиц пенсионного и предпенсионного возраста, а также работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда подклассов 3.1 и 3.2, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им по состоянию здоровья. При этом указанные категории работников требуется в письменной форме ознакомить справом отказаться от сверхурочной работы;
3. внесены правки в ст. 152 ТК РФ в части оплаты сверхурочной работы. Так, сверхурочная работа в пределах 120 часов в год оплачивается, как и ранее, исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда в период выполнения сверхурочной работы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Начиная со 121-го часа, часы сверхурочной работы должны быть оплачены не менее чем в двойном размере за каждый час. Отметим, что право на

предоставление дополнительного времени отдыха вместо повышенной оплаты осталось неизменным;

4. в ст. 152 ТК РФ также уточнён порядок оплаты сверхурочных часов в организациях, применяющих суммированный учёт рабочего времени. Определено, что при суммированном учёте рабочего времени сверхурочная работа оплачивается, исходя из величины сверхурочного времени, приходящегося на день (смену), в который (которую) осуществляется сверхурочная работа. Оплата таких часов производится за первые два часа работы - не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере, начиная со 121-го часа - не менее чем в двойном размере за каждый час;
5. закреплено, что конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определены не только коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором, но и (или) отраслевым соглашением;
6. ТК РФ дополнен ст. 329.1 ТК РФ, определяющей особенности оплаты сверхурочной работы работников железнодорожного транспорта;
7. ст. 185.1 ТК РФ дополнена положениями, согласно которым работники, привлекаемые к сверхурочной работе сверх 120 часов в год, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Ввиду наличия существенных изменений, внесённых в ТК РФ с 01 сентября 2026 года, рекомендуем провести анализ действующих в организации локальных нормативных актов и при необходимости привести их в соответствие нормам трудового законодательства.

Минтруд дал разъяснения о расчёте среднего заработка за период прохождения медицинского осмотра работнице, вышедшей на работу после отпуска по уходу за ребенком до 1,5 лет

Вопрос: О расчёте среднего заработка за период прохождения медицинского осмотра работнице, вышедшей на работу после отпуска по уходу за ребенком до 1,5 года. (Письмо Минтруда России от 05.05.2026 N 14-1/В-530)

Комментарии эксперта

Минтруд указал, что порядок исчисления среднего заработка, вступивший в силу с 1 сентября 2025 года, не устанавливает новых правил расчёта, а сохраняет действовавший в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922 подход с незначительными редакционными уточнениями формулировок.

Минфин в своем письме указал, что в рассматриваемом случае при отсутствии в расчётном периоде фактически отработанного времени и фактически начисленной заработной платы можно однократно заменить расчётный период на период, предшествующий и равный ему. А если и при замене периода у работника отсутствуют фактически отработанное время и фактически начисленная заработная плата, то средний заработок определяется исходя из установленной ему тарифной ставки, оклада (должностного оклада).

Дополнены условия выполнения квоты для приёма на работу инвалидов

Постановление Правительства РФ от 21.05.2026 N 575 «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 30 мая 2024 г. N 709»

Начало действия документа - 01.09.2026

Комментарии эксперта

Внесённые изменения расширяют перечень категорий граждан, приём на работу которых позволяет работодателю закрыть сразу 2 квотируемых рабочих места. Так, к ним будут также отнесены лица, заключавшие в период с 1 октября 2022 года до 1 сентября 2023 года соглашения (имевшие иные правоотношения) с Минобороны РФ и выполнявшие задачи в составе специальных подразделений воинских частей в ходе специальной военной операции. Важным условием является трудоустройство гражданина непосредственно к работодателю.

Напомним, ранее данное условие распространялось исключительно на прием инвалида I группы. С 20 ноября 2025 года норма была дополнена некоторыми категориями лиц, отнесённых к числу ветеранов боевых действий.

Также внесено дополнительное уточнение в порядок подсчёта численности работников, которые должны быть трудоустроены в целях исполнения квоты. Так, при расчёте среднесписочной численности не требуется учитывать, в том числе, работников представительств, филиалов и иных обособленных структурных подразделений работодателя, расположенных в других субъектах РФ. Отметим, что данная норма призвана привести процедуру в соответствие с положениями Федерального закона от 12.12.2023 N 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации».

Введены дополнительные льготы для родителей и детей военнослужащих

Федеральный закон от 25.05.2026 N 153-ФЗ «О внесении изменения в статью 11 Федерального закона «О статусе военнослужащих»

Начало действия редакции - 05.06.2026

Комментарии эксперта

Нормами действующего законодательства закреплено право для супругов военнослужащих на использование отпуска одновременно с отпуском военнослужащих.

Внесённые изменения устанавливают возможность предоставления отпуска одновременно с военнослужащим одному из его родителей или одному из его детей, в том числе совершеннолетних. По желанию предоставленные отпуска могут быть равной продолжительности отпуска военнослужащего. При необходимости часть отпуска одного из родителей военнослужащего или одного из его детей, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы.

Отметим, что данная норма действует при одновременном соблюдении следующих условий:

- военнослужащий проходит военную службу по контракту, признан военно-врачебной комиссией не годными или ограниченно годными к военной службе по состоянию здоровья вследствие увечья (ранения, травмы, контузии) или заболевания, полученных при исполнении

обязанностей военной службы, является ветераном боевых действий и изъявил желание продолжить военную службу;

- военнослужащий является инвалидом I или II группы;
- супруга (супруг) у военнослужащего отсутствует.

Утверждены Правила предоставления льгот работникам при чрезвычайных ситуациях

Постановление Правительства РФ от 28.05.2026 N 620 «Об утверждении Правил предоставления работникам дополнительного выходного дня с сохранением среднего заработка, отпуска без сохранения заработной платы до 5 календарных дней при чрезвычайных ситуациях природного и техногенного характера»

Период действия документа – с 01.09.2026 по 01.09.2032

Комментарии эксперта

Напомним, с 01 сентября 2026 года правом на использование до 5 календарных дней в году могут воспользоваться работники, фактически проживающие в жилых помещениях, находящихся в зонах чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, в случае нарушения условий их жизнедеятельности и утраты ими имущества в результате указанных чрезвычайных ситуаций федерального, межрегионального, регионального, межмуниципального или муниципального характера.

Для указанных категорий работников в Трудовой кодекс РФ также введена ст. 186¹, предоставляющая право на дополнительный выходной день с сохранением среднего заработка.

Утвержденные Правила определяют порядок предоставления работникам данного вида льгот. Так, определено, что работнику требуется подать соответствующее заявление в срок не позднее 5 рабочих дней со дня установления фактов проживания работника в жилом помещении, находящемся в зоне чрезвычайной ситуации, нарушения условий его жизнедеятельности и утраты им имущества в результате чрезвычайной ситуации федерального, межрегионального, регионального, межмуниципального или муниципального характера.

Закреплены и сроки предоставления указанных льгот:

- дополнительный оплачиваемый выходной день в течение 10 календарных дней со дня подачи заявления;
- отпуск без сохранения заработной платы - в течение 20 календарных дней со дня подачи заявления.

Отсутствие работника фиксируется путём издания соответствующего приказа.

Стоит отметить, что при суммированном учете рабочего времени дополнительный оплачиваемый выходной день оплачивается из расчёта суммарного количества рабочих часов в день по графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями - 8 часов.

Утверждены рекомендации по организации наставничества в сфере труда

«Рекомендации по организации наставничества в сфере труда» (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.04.2026, протокол N 4пр)

Комментарии эксперта

Напомним, под наставничеством в сфере труда понимается выполнение работником на основании его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на производстве и (или) рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности).

В связи с этим работодателям рекомендуется определить:

- цели (задачи) наставничества;
- комплекс мероприятий, обеспечивающих функционирование и развитие системы наставничества: достижение поставленной цели (решение задач). К ним можно отнести мероприятия по мотивации, отбору и (или) подбору, подготовке и сопровождению деятельности наставников; контролю и оценке эффективности системы наставничества и деятельности наставников, а также документационному обеспечению соответствующей деятельности;
- субъекты наставничества, например, руководители организаций, наставники и наставляемые, руководители структурных подразделений;
- документы о системе наставничества. К ним, в частности, можно отнести трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, положение о системе наставничества в организации, коллективный договор, предусматривающий обязательства сторон по развитию системы наставничества в организации.

Дополнительное внимание следует уделить разделам по оформлению наставничества, его оплате, а также предоставлению иных форм материальной и нематериальной мотивации. В качестве видов мотивации можно рассмотреть, в частности, следующие:

- предоставление дополнительных дней оплачиваемого отпуска;
- вручение памятных подарков на корпоративных мероприятиях;
- включение лучших наставников в кадровый резерв компании;
- установление гибкого графика работы;
- иные значимые для конкретной организации и конкретных наставников стимулы.

Отметим, что рассматриваемый документ разработан в целях содействия в организации наставничества в сфере труда и носит для работодателей рекомендательный характер.

СберРешения — лидер в области аутсорсинга бизнес-процессов и финансового консалтинга в России и СНГ¹.

Уже 30 лет компания работает с российскими и международными организациями всех отраслей экономики, более 100 тысяч предпринимателей используют сервисы СберРешений для малого бизнеса. Компания предоставляет услуги в области учёта и отчётности, управления персоналом и изменениями, юридические и налоговые сервисы, консалтинг по повышению операционной эффективности, аутсорсинг бэк-офисных функций, ИТ-консалтинг, а также услуги в области безопасности и непрерывности бизнеса. Входит в Группу Сбер.

¹По итогам рэнкинга RAEX за 2025 год.

Если у вас есть вопросы
или предложения, пишите:
info@sber-solutions.ru