

НОВОЕ В РОССИЙСКОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ. ЕЖЕНЕДЕЛЬНЫЕ ОБЗОРЫ

ГРАЖДАНСКОЕ ПРАВО

**Федеральный закон
от 26.07.2026 N 253-ФЗ**

**"О внесении изменений в
Федеральный закон "О
несостоятельности (банкротстве)" и
отдельные законодательные акты
Российской Федерации"**

Внесены масштабные изменения в Закон о банкротстве

В частности, вводится новая процедура банкротства - реструктуризация долгов юридического лица. Согласно внесенным поправкам, под реструктуризацией долгов понимается реабилитационная процедура, применяемая в деле о банкротстве к должнику - юридическому лицу в целях восстановления его платежеспособности и урегулирования его задолженности перед кредиторами в соответствии с планом реструктуризации долгов.

Проводить реструктуризацию долгов будет антикризисный управляющий, которого утвердит арбитражный суд. Реструктуризация долгов будет вводиться по заявлению должника, конкурсного кредитора и ряда иных лиц либо на основании решения первого собрания кредиторов в ходе наблюдения.

Кроме этого, подписанным законом:

- закреплены положения о заключении должником с кредиторами соглашения о санации, предусмотрена возможность заключения комплексного соглашения о санации;

- устанавливается разделение должников на три группы в зависимости от их дохода и активов, также на три группы подразделяются СРО арбитражных управляющих (в зависимости от размера сформированного компенсационного фонда);

- предусмотрено создание регистра арбитражных управляющих, а также вводятся расчет баллов результативности арбитражных управляющих и саморегулируемых организаций и механизм случайного выбора арбитражного управляющего.

Закреплены и иные новшества.

Настоящий Федеральный закон вступает в силу по истечении одного года после дня его официального опубликования, за исключением положений, для которых установлены иные сроки вступления их в силу.

НАЛОГИ, СБОРЫ И ДРУГИЕ ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ ПЛАТЕЖИ

Информация ФНС России

**"С 1 августа упрощается порядок
получения налоговых уведомлений
через единый портал госуслуг"**

ФНС информирует о вступающих в силу с 1 августа 2026 г. изменениях в порядке получения налоговых уведомлений для уплаты физическими лицами налогов на имущество и НДФЛ

через единый портал госуслуг

Налоговые уведомления будут передаваться налоговыми органами через личный кабинет на едином портале госуслуг всем налогоплательщикам - физическим лицам, кто там зарегистрирован, т.е. учтен в единой системе идентификации и аутентификации.

Исключением будут являться налогоплательщики, которые написали отказ от получения документов на портале госуслуг. В таком случае налоговые уведомления будут приходить по почте или через личный кабинет налогоплательщика.

Как и прежде, налогоплательщик (его законный или уполномоченный представитель) независимо от порядка направления налогового уведомления дополнительно сможет обратиться в любой налоговый орган, обслуживающий граждан, и (или) в уполномоченный МФЦ и получить там налоговое уведомление на бумаге не позднее пяти рабочих дней. Для этого действует форма заявления о выдаче налогового уведомления.

ТРУД И ЗАНЯТОСТЬ

**Федеральный закон
от 26.07.2026 N 246-ФЗ**

**"О внесении изменений в Трудовой
кодекс Российской Федерации"**

Установлены особенности регулирования труда работников, проходящих стажировку в сфере труда

Изменениями, в частности:

- в ТК РФ вводятся определения понятий "стажер" и "стажировка в сфере труда";

- определяется период, в течение

которого может быть заключен срочный трудовой договор о стажировке в сфере труда (не позднее одного года после получения профессионального образования соответствующего уровня или прохождения профессионального обучения);

- устанавливается предельный срок, на который может быть заключен трудовой договор о стажировке в сфере труда (шесть месяцев);

- определяются случаи, когда течение срока трудового договора о стажировке в сфере труда приостанавливается (на период призыва стажера на военную службу, в том числе по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы, временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком или ухода за больным членом семьи и др.);

- предусматривается запрет на установление испытательного срока работнику по окончании стажировки и в случае заключения трудового договора на неопределенный срок с тем же работодателем, с которым был заключен срочный трудовой договор о ее прохождении;

- установлено, что на период прохождения стажировки работодатель организует для стажера наставничество в целях оказания помощи в овладении навыками работы на производстве или рабочем месте по осваиваемым профессии, специальности или направлению подготовки либо получаемой новой квалификации.

Особенности регулирования труда работников, проходящих стажировку в сфере труда, не распространяются на государственных служащих и муниципальных служащих.

Настоящий Федеральный закон вступает в силу с 1 марта 2027 года.

Видеосеминары

1. ЗАКОН N 248-ФЗ: ДОСУДЕБНОЕ ОБЖАЛОВАНИЕ РЕШЕНИЙ

Лектор: Никифоров Максим Владимирович, советник юридической фирмы «Насонов и Партнеры», доцент Приволжского филиала Российского государственного университета правосудия им. В.М. Лебедева, кандидат юридических наук

Какой порядок обжалования решений и действий (бездействия) контрольно-надзорных органов предусмотрен Федеральным законом от 31.07.2020 N 248-ФЗ? С какими сложностями может столкнуться контролируемое лицо при подаче досудебной жалобы?

2. НАСТАВНИЧЕСТВО: КАК ОФОРМИТЬ И ОПЛАТИТЬ

Лектор: Журавлева Ирина Витальевна, юрист, консультант по кадровому учету и трудовым спорам, научный редактор журнала «Кадровые решения», создатель и преподаватель курса «Школа кадровика»

Что такое наставничество? Как правильно его оформить и оплатить? Лектор расскажет о правовом регулировании наставничества и проблемах, которые могут возникнуть у работодателей при его внедрении.

**НОВОСТИ ДЛЯ БУХГАЛТЕРА
с 23 по 29 июля 2026 года****29.07.2026****Больничный: суд не возместил СФР
излишние расходы, когда
работодатель не сообщил об
инвалидности**

Организация не указала код инвалидности в реестрах сведений для оплаты больничного. СФР потребовал возврата переплаты.

Суд поддержал страхователя:

- страховщик вправе запрашивать у оператора ФГИС "Федеральный реестр инвалидов" сведения об инвалидности;

- работодатель может узнать об инвалидности из больничного, справки об установлении инвалидности или индивидуальной программы реабилитации, если работник их предоставлял;

- страхователь не вправе контролировать правильность оформления больничного и соблюдение порядка его выдачи. Он не может требовать от сотрудника документы, которые не предусмотрены в Законе о страховании на случай нетрудоспособности или ТК РФ;

- фонд не доказал, что работодатель знал об инвалидности или должен был узнать о ней на момент подачи реестров.

Отметим, суды уже вставали на сторону страхователей в сходных спорах (8-й ААС и АС Московского округа). Однако они принимали и иные решения - взыскивали расходы (13-й и 3-й ААС).

Документ: Постановление 10-го ААС от 17.06.2026 по делу N А41-97116/2025

27.07.2026**Суд поддержал выплату больничных
по основному месту работы с учетом
заработка по совместительству**

Сотрудница подала заявления об оплате больничных по основному месту работы с учетом заработка по совместительству. Второму работодателю она листки не предъявила. Организация в реестрах сведений для выплаты пособий учла средний заработок, полученный у второго страхователя.

Фонд выяснил это, а также то, что на момент наступления страховых случаев (21 августа 2023 года и 30 января 2024 года) и в 2 предыдущих годах (2021 - 2022 и 2022 - 2023) сотрудница работала у этих же страхователей. Он оштрафовал организацию за подачу недостоверных данных и потребовал возврата переплаты.

Суд поддержал страхователя: - пособия платят по всем местам работы, только если на момент наступления страхового случая и в 2 предыдущих календарных годах застрахованный был занят у одних и тех же страхователей; - в обе организации сотрудницу приняли 19 июля 2022 года. На момент наступления страховых случаев у обоих страхователей она работала меньше, чем 2 предыдущих календарных года; - Закон о страховании на случай временной нетрудоспособности не запрещает платить больничные застрахованным, работающим по совместительству, и не обязывает оплачивать их исходя из зарплаты только

1 организации; - принципы формирования страхового обеспечения позволяют учесть заработок, полученный по всем местам работы в течение предыдущих лет; - сумма больничных не превысила полагающуюся к выплате сумму; - организация не совершала действий, которые ведут к излишней выплате пособий, не скрывала сведения и не представляла недостоверные данные.

Документ: Постановление 1-го ААС от 29.06.2026 по делу N А43-21981/2025

**Росстат обновил статистическую
форму П (услуги) и указания по ее
заполнению**

Из формы отчета убрали исключение для срока подачи (за январь 2026 года).

В указания по заполнению формы добавили, в частности, такие новшества: - в объем платных услуг населению не включают услуги розничной торговли; - организации, которые оказывают коммунальные услуги населению и принимают платежи от физлиц, по строке 22 указывают данные о фактической оплате коммунальных услуг гражданами по прямым договорам.

Приказ вступает в силу 1 февраля 2027 года. Отчитываться по обновленной форме нужно с отчета за январь 2027 года.

Документ: Приказ Росстата от 14.07.2026 N 385

24.07.2026**СФР напомнил: подать заявление на
финансирование расходов по охране
труда можно до 1 августа**

Работодатель может вернуть часть расходов, если проводил СОУТ работников, закупал СИЗ, проводил медосмотры или другие мероприятия по снижению производственного травматизма и профзаболеваний.

СФР компенсирует до 20% начисленных взносов на травматизм (до 30% - если работодатель оплачивал санаторно-курортное лечение работников предпенсионного и пенсионного возраста). Работодатель сам определяет, куда направить средства. Фонд возмещает расходы на 17 мероприятий по охране труда. Весь процесс от подачи заявлений до возмещения расходов цифровизован.

Фонд отметил: на момент подачи заявления у страхователя не должно быть недоимки по взносам и долга по пеням и штрафам.

Документ: Информация СФР от 20.07.2026

(https://sfr.gov.ru/press_center/news/~2026/07/20/283011)

**НОВОСТИ ДЛЯ СПЕЦИАЛИСТА
ПО КАДРАМ
с 23 по 29 июля 2026 года****29.07.2026****Суды согласились с увольнением
работника за пересылку
конфиденциальных данных на личную
почту**

Сотрудник скачал файлы из базы данных организации и загрузил их на личное

облачное хранилище стороннего сервиса. Они содержали конфиденциальную информацию, в частности данные о технологических процессах, спецификациях оборудования и методах производства продукции. За разглашение охраняемой законом тайны работника уволили. Он обратился в суд. Три инстанции сочли наказание законным. Отправка на внешний личный адрес электронной почты конфиденциальной информации считается ее разглашением, даже если она не стала доступна третьим лицам. Действия работника создали условия для ее дальнейшего неконтролируемого распространения. Он нарушил требования закона, трудового договора и ЛНА.

В данной ситуации неважно, наступили ли реальные негативные последствия для работодателя. Он вправе без их учета уволить сотрудника за такое нарушение.

Отметим, встречаются случаи, когда увольнение за пересылку секретной информации на личную почту признают слишком строгим наказанием. Так решил, например, 5-й КСЮУ.

Документ: Определение 3-го КСЮУ от 15.06.2026 N 88-10469/2026

28.07.2026**Дистанционщику не направили
бумажную копию приказа об
увольнении - суды его не отменили**

Удаленщика признали не соответствующим должности и уволили. Приказ о прекращении трудового договора довели до него через систему электронного документооборота и мессенджер. Организация должна была направить бумажную копию по почте, но не сделала этого. Сотрудник обратился в суд. Апелляция и кассация не восстановили специалиста в должности несмотря на ошибку работодателя. Ее не относят к нарушениям порядка увольнения, из-за которых его следует признавать незаконным. Отметим, такое упущение работодателя суды, в частности 7-й КСЮУ, и ранее не считали критичным.

Документ: Определение 3-го КСЮУ от 29.06.2026 N 88-10162/2026

24.07.2026**Для ознакомления с результатами
СОУТ можно использовать электронный
документооборот, считает Минтруд**

Отчет о проведении спецоценки составляют в бумажном либо электронном виде. Если работодатель ввел электронный кадровый документооборот, то с его помощью допустимо знакомить персонал с результатами СОУТ.

Ведомство также указало, что если на рабочем месте уже провели спецоценку, то новый сотрудник (в том числе переведенный из другого подразделения) может не подписывать карту СОУТ. Его достаточно ознакомить с результатами спецоценки в порядке, который определен в локальном нормативном акте. Отметим, сходное мнение высказывал и Роструд.

Документы: Письмо Минтруда России от 08.05.2026 N 15-4/ООГ-782;

Письмо Минтруда России от 17.06.2026 N 15-4/В-2106

