

ГАРАНТ Руководителю

НОВОСТИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Возмещение работникам стоимости медосмотров страховыми взносами не облагается Определение Верховного Суда РФ от 13 апреля 2020 г. N 309-ЭС20-3763

Организация компенсировала работникам затраты на проведение обязательных медицинских осмотров. При этом суммы компенсации в базу для начисления страховых взносов включены не были. Налоговый орган указал, что компенсационные выплаты, связанные с оплатой медосмотров, в перечне необлагаемых выплат не упомянуты, в связи с чем они подлежат обложению страховыми взносами. В результате страхователю были доначислены взносы, пени и штраф.

Суды всех инстанций, включая Верховный Суд РФ, признавая позицию ИФНС неправомерной, отметили, что медицинские осмотры, обязательное прохождение которых установлено законодательством, осуществляются за счет средств работодателя, а в случае, если работник оплатил прохождение медосмотра за счет собственных средств, его стоимость подлежит возмещению работодателем.

Следовательно, поскольку спорные выплаты производились страхователем в рамках исполнения обязанности по организации обязательных медосмотров, то они не являются экономической выгодой (доходом) работников и, соответственно, не могут быть включены в объект обложения страховыми взносами.

При таких обстоятельствах доначисление страховых взносов, начисление пени и штрафа произведено инспекцией неправомерно.

В 2020 году для физлиц установлен особый порядок получения статуса налогового резидента РФ

Федеральный закон от 31 июля 2020 г. N 265-ФЗ

По общему правилу налоговыми резидентами РФ признаются физические лица, которые фактически находятся в РФ не менее 183 календарных дней в течение 12 следующих подряд месяцев.

Президент РФ подписал закон, согласно которому физлица, находящиеся на территории РФ в 2020 году от 90 до 182 дней включительно, получили право признать себя налоговыми резидентами РФ в 2020 году на основании подаваемого в налоговые органы заявления. Заявление составляется в произвольной форме, при этом оно должно содержать ФИО и ИНН физического лица. Его необходимо представить в налоговый орган по месту жительства (пребывания) в срок не позднее 30 апреля 2021 года.

Изменения вступили в силу 31 июля 2020 года и распространяются на правоотношения, возникшие с 1 января 2020 года. Законом предусмотрены также иные поправки (в части исчисления НДС, налога на прибыль, страховых взносов), о которых мы расскажем подробнее позже.

Налоговые каникулы для ИП, применяющих УСН и ПСН, продлены до конца 2023 года

Федеральный закон от 31 июля 2020 г. N 266-ФЗ

Субъекты РФ вправе устанавливать налоговые ставки 0 % по УСН и ПСН для впервые зарегистрированных предпринимателей, осуществляющих деятельность в производственной, социальной и научной сферах, а также в сфере бытовых услуг населению и услуг по предоставлению мест для временного проживания.

Ранее предполагалось, что данные нормы будут действовать до 1 января 2021 года. Согласно принятым поправкам право регионов устанавливать налоговые каникулы продлено до 1 января 2024 г.

Изменения вступили в силу 31 июля 2020 года.

Порядок проведения в 2020 году общих собраний в ООО и АО вновь уточнен

Федеральный закон от 31 июля 2020 г. N 297-ФЗ

В конце прошлой недели (31.07.2020) был подписан и в тот же день вступил в силу закон, позволяющий обществам с ограниченной ответственностью провести в 2020 году общее собрание участников, повестка дня которого включает вопросы об утверждении годовых отчетов и годовых бухгалтерских балансов, в форме заочного голосования (напомним, что акционерным обществам возможность проводить в текущем году любые собрания акционеров, в том числе годовое, в заочной форме предоставили еще в марте).

Для АО рассматриваемым законом до конца 2020 года предусмотрены специальные удлиненные сроки составления протокола об итогах голосования и протокола общего собрания акционеров – 6 рабочих дней после закрытия собрания, а для протокола собрания совета директоров – 6 дней после проведения заседания.

Также поправками установлено, что решения, принятые общим собранием акционеров, и итоги голосования в 2020 году могут оглашаться на общем собрании, в ходе которого проводилось голосование, а также должны доводиться до сведения лиц, включенных в список лиц, имеющих право на участие в нем, в форме отчета об итогах голосования. Это должно быть сделано не позднее 8 рабочих дней после закрытия общего собрания акционеров или даты окончания приема бюллетеней при проведении общего собрания акционеров в форме заочного голосования.

Кроме того, в связи с продлением в текущем году сроков проведения годовых общих собраний акционеров на 2020 год предусмотрены особенности процедуры направления предложений о внесении вопросов в повестку дня годового общего собрания акционеров и выдвижения кандидатов в совет директоров (наблюдательный совет) акционерного общества, коллегиальный исполнительный орган, ревизионную комиссию и счетную комиссию общества, а также кандидата на должность единоличного исполнительного органа. Однако они не применяются к годовым общим собраниям акционеров, проводимым в 2020 году, сообщения о проведении которых сделаны до 31.07.2020 (дня вступления в силу рассматриваемого закона).

Выход участника из ООО: что изменится с 11 августа?

Федеральные законы от 31 июля 2020 г. N 251-ФЗ и N 252-ФЗ

В Закон об ООО и ГК РФ внесены изменения, направленные на уточнение процедуры внесения в ЕГРЮЛ сведений о выходе участника из общества и правил определения момента перехода его доли к обществу.

Согласно поправкам, доля будет считаться перешедшей к обществу с даты внесения соответствующей записи в ЕГРЮЛ в связи с выходом участника из общества, если право на выход из общества участника общества предусмотрено уставом общества. А если общество является кредитной организацией – с даты получения обществом заявления о выходе участника из общества (т. е. для них сохранится действующее правило). Корректирующие изменения внесены в п. 2 ст. 94 ГК РФ.

Подавать в регистрирующий орган заявление о внесении соответствующих изменений в ЕГРЮЛ (в форме электронного документа) будет нотариус, удостоверивший заявление участника о выходе из общества. Сделать это он должен будет в течение 2-х рабочих дней со дня такого удостоверения. А затем, не позднее одного рабочего дня со дня подачи заявления в регистрирующий орган тот же нотариус должен передать обществу копию этого заявления, а также удостоверенное им заявление участника о выходе из общества. Отметим,

что положения, приведенные в этом абзаце и ниже, не будут распространяться на случаи выхода участника из общества, являющегося кредитной организацией.

Все перечисленные действия (нотариальное удостоверение заявления участника общества о выходе из общества, подача в регистрирующий орган заявления о внесении изменений в ЕГРЮЛ и передача обществу документов) будут осуществляться нотариусом в рамках одного нотариального действия.

Кроме того, ст. 26 Закона об ООО дополнена положениями, согласно которым уставом общества может быть предусмотрено, что:

- право на выход из общества имеют отдельные его участники, прямо поименованные в уставе либо обладающие определенными признаками (например, имеющие долю в уставном капитале не менее или не более определенного размера);
- право участника на выход из общества обусловлено наступлением или ненаступлением определенных обстоятельств, сроком либо сочетанием этих обстоятельств;
- право на выход из общества предоставляется по решению общего собрания участников общества, принятому всеми участниками единогласно. При этом возможность реализации такого права может быть обусловлена наличием вышеназванных условий.

Изменения вступят в силу 11 августа 2020 года.

Напомним, что в настоящее время пп. 2 п. 7 ст. 23 Закона об ООО предусмотрено, что доля участника переходит к обществу с даты получения обществом заявления участника о выходе из общества, если право на выход из общества участника предусмотрено уставом общества. А подать необходимые документы в регистрирующий орган при выходе участника из ООО должно само общество.

Незавершение ликвидации ООО в установленный срок – основание для отказа в госрегистрации ликвидации общества

Информация Федеральной налоговой службы от 20 июля 2020 г.

ФНС напомнила, что ООО может быть ликвидировано добровольно в порядке, установленном ГК РФ. При этом срок ликвидации не может превышать один год. Если ликвидация компании не может быть завершена в указанный срок, он может быть продлен в судебном порядке, но не более чем на шесть месяцев.

Участники общества могут принять решение о ее ликвидации в более ранний срок, например, в течение шести месяцев. При этом он должен быть зафиксирован в указанном решении.

Если же документы на ликвидацию общества подаются в регистрирующий орган за пределами этого срока, и у компании нет доказательств его продления в судебном порядке, то это нарушает процедуру ликвидации ООО и является основанием для отказа в государственной регистрации ликвидации общества.

Обновлен состав сведений об объектах, облагаемых налогом на имущество по кадастровой стоимости

Приказ Федеральной налоговой службы от 30 июня 2020 г. N ЕД-7-21/409@

В отношении отдельных объектов база по налогу на имущество организаций определяется как кадастровая стоимость. Речь идет об административно-деловых и торговых центрах (комплексах), помещениях в них; жилых помещениях под офисы, торговые объекты, объекты общепита и бытового обслуживания. Уполномоченный орган власти региона не позднее 1-го числа очередного налогового периода определяет на этот период перечень объектов недвижимости, облагаемых по кадастровой стоимости.

ФНС обновила состав сведений, включаемых в перечень, а также формат их предоставления. Указываются кадастровые номера здания, строения, сооружения, помещения и адрес объекта. Последний реквизит может заполняться при наличии адреса. Уточнен порядок направления сведений.

Приказ вступает в силу 9 августа 2020 г. Ранее утвержденный Приказ утратит силу.

Кто такой добросовестный налогоплательщик?

Информация Управления ФНС по Приморскому краю от 29 июля 2020 г.

В сфере налоговых отношений действует презумпция добросовестности налогоплательщиков. При этом НК РФ не определены ни само понятие «добросовестность» налогоплательщика, ни критерии отнесения налогоплательщика к категории добросовестных.

По мнению УФНС России по Приморскому краю, добросовестный налогоплательщик – это тот, у кого:

- в организации средняя заработная плата сотрудников не ниже среднего уровня по соответствующему виду экономической деятельности в субъекте РФ;
- имеется всё необходимое для достижения результатов соответствующей экономической деятельности: наличие технического или управленческого персонала, основных средств, производственных активов, транспортных средств, складских помещений;
- совершенные сделки с контрагентами имеют логичную экономическую цель;
- реальность осуществления операций производится с учетом времени, места нахождения имущества, объема материальных ресурсов, экономически необходимых для производства товаров, выполнения работ или оказания услуг;
- результат любой сделки – получение прибыли;
- есть факты осуществления сделок с контрагентами. К оформлению финансово-хозяйственных взаимоотношений такой налогоплательщик подходит ответственно;
- не осуществляет операции с компаниями, в отношении которых возбуждены уголовные, административные судопроизводства;
- нет транзитных платежей с организациями-участниками взаимосвязанных хозяйственных операций;
- присутствует осмотрительность (в том числе, с использованием сети Интернет, СМИ и официальных источников информации, характеризующих деятельность контрагента), сформированная в виде досье на каждого контрагента;
- отсутствуют нарушения налогового законодательства в прошлом.

При наличии у ИП недоимки по налогам за личное имущество ему не предоставят субсидию для пострадавших от коронавируса

Письмо Минфина России от 16 июня 2020 г. N 09-01-11/52159

В 2020 г. субъектам МСП, в наибольшей степени пострадавшим от коронавируса, предоставляются субсидии. Одно из условий – отсутствие недоимки по налогам и страховым взносам, в совокупности превышающей 3 000 руб. При расчете суммы недоимки используются сведения о ее погашении, имеющиеся у налогового органа на дату подачи заявления о предоставлении субсидии.

Каких-либо исключений по видам налогов в части статуса налогового обязательства не предусмотрено.

Такие разъяснения Минфин России дал в связи с вопросом об учете недоимки по налогам за личное имущество предпринимателя, если оно не связано с предпринимательской деятельностью.

Нужно ли нумеровать трудовые договоры?

Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 28 апреля 2020 г. N 14-2/В-519

Номер трудового договора не относится к обязательным сведениям, предусмотренным статьей 57 ТК РФ. Действующими нормативными правовыми актами процедура нумерации трудовых договоров не регламентирована. Так специалисты Минтруда России ответили на вопрос об обязательности нумерации трудовых договоров и требованиях к ней.

Тем не менее, некоторые советы чиновники все же дали. В письме отмечается, что, как правило, на практике используется система, при которой номер трудового договора состоит из собственно номера договора и цифр, обозначающих год его заключения. Например, трудовому договору, заключенному в январе 2020 г., может быть присвоен номер 1-20/01. Дополнительные соглашения к трудовому

договору, как правило, имеют нумерацию, начинающуюся с N 1, к каждому трудовому договору.

Конкретный порядок нумерации трудовых договоров и дополнительных соглашений к трудовым договорам может быть установлен локальным нормативным актом работодателя.

Какие виды материальной помощи не облагаются страховыми взносами?

Письмо Федеральной налоговой службы от 24 июля 2020 г. N БС-4-11/11908@

ФНС России, напомнила, что НК РФ определен исчерпывающий перечень освобождаемых от обложения страховыми взносами сумм единовременной материальной помощи, оказываемой работникам за счет работодателя. Кроме того, не подлежит обложению страховыми взносами материальная помощь в сумме, не превышающей 4000 рублей в год.

Таким образом, любая материальная помощь, если она выплачивается не по основаниям, поименованным в НК РФ, облагается страховыми взносам, но только в суммах, превышающих 4000 рублей на одного работника за расчетный период.

Рекомендация об утренней термометрии работников продлевается на весь эпидсезон 2020-2021

Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 13 июля 2020 г. N 20

Санитарное ведомство выпустило рекомендации по профилактике гриппа, COVID-19 и ОРВИ в эпидсезоне 2020-2021:

- прививки от гриппа должны быть, согласно рекомендациям, не менее чем у 60 % населения. При этом рекомендовано привить три четверти граждан из группы риска. Вакцинироваться от гриппа должны и те лица, у которых высок шанс подхватить «свиной» или «птичий» грипп – у работников птицеводческих и свиноводческих хозяйств, зоопарков, цирков и т. п. В связи с этим работодателям рекомендовано обеспечить иммунизацию сотрудников против гриппа;
- кроме того, сохраняется рекомендация о контроле температуры тела работников перед допуском их на рабочие места, и в течение рабочего дня (по показаниям), с применением аппаратов для измерения температуры тела бесконтактным (электронные, инфракрасные термометры, переносные тепловизоры) или контактным способом. Лиц с повышенной температурой тела и с признаками инфекционного заболевания рекомендовано отстранить от нахождения на рабочем месте. В период эпидсезона – вообще не допускать к работе лиц с ОРВИ;
- работников, которые работают зимой на открытом воздухе, рекомендовано беречь от переохлаждения, – обеспечить наличие теплых помещений для обогрева и приема пищи;
- сотрудников, которые работают с населением, рекомендовано обеспечить СИЗ органов дыхания (медицинскими масками, респираторами, перчатками).

Когда зарплата не выполнившего норму сельщика не может быть меньше МРОТ?

Определение Восьмого КСОЮ от 21 апреля 2020 г. по делу N 8Г-5185/2020[88-6551/2020]

Прокурор обратился в суд с иском о взыскании в пользу работника недоплаченной заработной платы: за период с января по июль 2018 года работник получал оплату своего труда в размере менее МРОТ. Это является нарушением требований ст. 133 ТК РФ, согласно которой месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Работодатель претензии прокурора справедливыми не считал. Работник трудился пекарем на условиях сдельной оплаты труда, заработная плата ему начислялась и выплачивалась исходя из количества произведенной им в спорный период времени продукции. Поскольку установленные на предприятии нормы труда работником

не выполнялись, то и заработная плата в размере меньше МРОТ ему выплачена законно.

Суд первой инстанции счел эти аргументы убедительными и отказал прокурору в удовлетворении его требований. А вот суды апелляционной и кассационной инстанций заняли иную позицию. Судьи установили, что работа пекарем осуществлялась по заявкам юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, пекарями выпекалось необходимое количество хлебобулочной продукции исходя из поступивших заявок. Работодатель не доказал, что работник не выполнял поступавшие заявки на производство продукции, не установлено фактов отсутствия работника на рабочем месте, уклонения от исполнения своих обязанностей или того, что работник с ними не справляется. То есть нет подтверждений вины работника в невыполнении установленных норм труда. Вместе с тем в силу ст. 155 ТК РФ только в случае невыполнения работником норм труда по своей вине его труд оплачивается в соответствии с объемом выполненной работы.

Не доказав вину работника в невыполнении норм труда, работодатель не имел оснований оплачивать его работу исходя из фактической выработки (что привело к выплате заработной платы в размере менее МРОТ).

Как оформить переход из совместителей в основные работники?

Письмо ГИТ в г. Москве от 22 апреля 2020 г. N ПГ/09316/10-1372/05/18-1193

Специалисты Московской ГИТ пояснили, как превратить работу по совместительству в основное место работы. Со ссылкой на письмо Роструда от 22.10.2007 N 4299-6-1 чиновники указали, что для этого необходимо, чтобы трудовой договор по основному месту работы был прекращен с внесением соответствующей записи в трудовую книжку. В этом случае работа по совместительству становится для работника основной, но «автоматически» это не происходит. В трудовой договор, заключенный на работе по совместительству, необходимо внести изменения (например, о том, что работа является основной, а также в случае, если у работника изменяются режим работы и другие условия). Если в трудовой книжке работника не было записи о работе по совместительству, то в трудовой книжке работника после записи об увольнении с основного места работы в виде заголовка указывается полное наименование организации, а также сокращенное наименование организации (при его наличии). Затем вносится запись о приеме работника на работу со дня начала работы у конкретного работодателя со ссылкой на соответствующий приказ (распоряжение) и с указанием периода работы в качестве совместителя.

Отметим, что увольнение работника с основного места работы вообще не создает у работодателя по совместительству обязанности оформить отношения с совместителем как с основным работником. Несмотря на отсутствие у работника основной работы, он может продолжать находиться в статусе совместителя (см., например, определения Кемеровского облсуда от 31.10.2019 N 33-11787/2019, Московского горсуда от 09.01.2019 N 4Г-14920/2018, Омского облсуда от 06.10.2016 N 33-9881/2016, Свердловского облсуда от 12.07.2016 N 33-11985/2016).

В трудовую книжку не вносятся сведения о квалификации работника

Определение Второго КСОЮ от 05 марта 2020 г. по делу N 8Г-4054/2020

Работник обратился в суд с требованием, помимо прочего, внести в трудовую книжку запись о его образовании и специальности: преподаватель детской музыкальной школы, концертмейстер по специальности фортепиано, художественный руководитель вокально-хорового коллектива, преподаватель по специальности народное художественное творчество. Основывалось это требование на том, что у работника имелись дипломы о высшем образовании по специальности «фортепиано» с присвоением квалификации «преподаватель ДМШ, концертмейстер»; и по специальности «народное художественное творчество» с присвоением квалификации «художественный руководитель вокально-хорового коллектива, преподаватель».

Суды первых двух инстанций удовлетворили требование работника. Однако кассационный суд занял иную позицию. Судьи напомнили, что согласно п. 9 Правил ведения и хранения трудовых книжек в трудовую книжку при ее оформлении на основании документов об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки) вносятся сведения об образовании, профессии, специальности. В силу п. 2.1 Инструкции по заполнению трудовых книжек на первой странице (титульном листе) трудовых книжек запись об образовании (основном общем, среднем общем, начальном профессиональном, среднем профессиональном, высшем профессиональном и послевузовском профессиональном) осуществляется только на основании надлежаще заверенных документов (аттестата, удостоверения, диплома и т. п.); профессия и/или специальность указываются на основании документов об образовании, квалификации или наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки) или других надлежаще оформленных документов.

Таким образом, на первую страницу трудовой книжки при ее оформлении вносятся сведения о работнике, в том числе о его профессии, специальности. Внесение сведений о квалификации работника вышеуказанными нормативными актами не предусмотрено, что не было принято во внимание нижестоящими судами.

Можно ли через суд обжаловать договор о полной материальной ответственности?

Определение Свердловского областного суда от 13 февраля 2020 г. по делу N 33-2905/2020

Сотрудник исправительной колонии обратился в суд с требованием обязать работодателя расторгнуть договор о полной материальной ответственности. Изначально работник принимался на должность главного механика электромеханической группы, и договор о полной материальной ответственности был заключен именно по этой должности. В дальнейшем работника перевели на должность начальника центра трудовой адаптации осужденных, и он считал, что с этого момента договор о материальной ответственности по старой должности утратил силу, однако работодатель отказывался оформить его прекращение.

Отметим, что в судебной практике сложилась позиция, в соответствии с которой, если при переводе работника из его обязанностей исключаются обязанности по работе с вверенными ему по договору о полной материальной ответственности ценностями, такой договор прекращает свое действие (см., например, определения Курганского облсуда от 01.11.2012 N 33-2503/2012, Ярославского облсуда от 19.06.2012 N 33-3017, Сахалинского облсуда от 14.01.2014 N 33-59/2014).

Однако в рамках рассматриваемого дела судьи вообще не стали вдаваться в эти подробности. Суды обеих инстанций отказали работнику в удовлетворении его требований, сославшись на то, что сам по себе факт существования договора о полной индивидуальной материальной ответственности трудовых прав работника не нарушает, а никаких претензий материального характера на основании этого договора работодатель к работнику не предъявлял.

Финансовые трудности в организации – не повод для сокращения рабочего времени сотрудников

Определение Четвертого КСОЮ от 03 марта 2020 г. по делу N 8Г-1409/2020-(8Г-7900/2019)

Изменение продолжительности рабочего времени по своей природе является изменением условия трудового договора, а значит, должно осуществляться с соблюдением требований ст. 72 ТК РФ, то есть по общему правилу – путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору в письменной форме. Статья 74 ТК РФ при определенных условиях допускает изменение условий трудового договора по инициативе работодателя. В силу части

первой указанной статьи любое изменение условий трудового договора по инициативе работодателя возможно только в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), такие условия не могут быть сохранены. А часть пятая ст. 74 ТК РФ устанавливает особые правила именно для такого изменения условий трудового договора, как введение режима неполного рабочего времени по инициативе работодателя. Согласно указанной норме работодатель в целях сохранения рабочих мест вправе вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев в случае, когда организационные или технологические изменения условий труда могут повлечь за собой массовое увольнение работников.

Столкнувшись с финансовыми затруднениями из-за отсутствия заказов, работодатель решил воспользоваться приведенными нормами и сократить затраты на персонал путем введения 16-часовой рабочей недели. Однако работника это не устроило, и он обратился в суд, требуя компенсировать ему заработную плату за то время, когда он был лишен возможности трудиться.

Суд в споре встал на сторону работника. Судьи указали, что тяжелая финансовая ситуация не может быть расценена как изменение организационных или технологических условий труда, в связи с чем у ответчика отсутствовали основания для введения в организации режима неполного рабочего времени в порядке статьи 74 ТК РФ в отсутствие обстоятельств для изменения условий трудового договора.

Заказчики по Закону N 44-ФЗ должны будут обеспечить закупки российских товаров в установленном объеме

Федеральный закон от 31 июля 2020 г. N 249-ФЗ

Согласно обновленной редакции ч. 3 ст. 14 Закона N 44-ФЗ, помимо издания нормативных правовых актов, предусматривающих запреты и ограничения допуска иностранных товаров, работ и услуг к закупкам, Правительство РФ наделено правом принимать акты, устанавливающие минимальную обязательную долю закупок российских товаров и определить перечень таких товаров.

При условии установления минимальной доли закупок российских товаров, заказчики будут обязаны ежегодно до 1 апреля года, следующего за отчетным годом, составлять и размещать в ЕИС отчет об объеме закупок российских товаров. Если по итогам года заказчик не сможет обеспечить минимальную долю закупок указанных товаров, он будет обязан вместе с отчетом подготовить и разместить в ЕИС обоснование невозможности достижения минимальной доли закупок. Требования к содержанию и форме отчета и обоснования также определит Правительство РФ.

Выполнение заказчиками новой обязанности проконтролирует уполномоченный федеральный орган исполнительной власти.

Также в соответствии с новой ч. 25 ст. 22 Закона N 44-ФЗ Правительство РФ установит особенности определения НМЦК на основе функциональных, технических и качественных характеристик, эксплуатационных характеристик российских товаров, в том числе содержащихся в КТРУ.

Указанные изменения вступят в силу 11 августа текущего года.

Правительство РФ определит минимальную долю закупок российских товаров по Закону N223-ФЗ

Федеральный закон от 31 июля 2020 г. N 250-ФЗ

В новой редакции изложен п. 1 ч. 8 ст. 3 Закона N 223-ФЗ, в соответствии с которой Правительство РФ вправе установить в том числе минимальную долю закупок, товаров российского происхождения, работ, услуг, выполняемых, оказываемых российскими лицами, по отношению к товарам, происходящим из иностранного государства, работам, услугам, выполняемым, оказываемым иностранными лицами.

Указанные изменения вступают в силу 11 августа текущего года.