

ГАРАНТ Руководителю

НОВОСТИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

17 декабря - последний день для утверждения графика отпусков - 2021

Истекает срок утверждения графика отпусков на 2021 год. Напомним, что согласно ст. 123 ТК РФ утвердить этот документ необходимо не позднее чем за две недели до наступления календарного года. В крупных организациях, где руководство старается учесть интересы большого числа сотрудников, работа над определением очередности использования отпусков идет полным ходом.

Кому из работников отпуск нужно предоставить в удобное для них время? Когда может пойти в отпуск беременная сотрудница? Узнать больше о правилах, которые необходимо соблюсти работодателю при подготовке графика отпусков, вы можете из Энциклопедии решений ГАРАНТА.

Нужно ли указывать в графике отпусков конкретные даты отпуска?

Информационное сообщение ГИТ в Республике Башкортостан от 3 декабря 2020 г.

ГИТ по Республике Башкортостан направила ряд разъяснений по вопросу формирования графика отпусков. В частности, чиновники обратили внимание на то, что конкретную дату в графике отпусков можно не ставить, ограничившись указанием месяца.

Отметим, что такая позиция действительно распространена в правоприменительной практике. В ее пользу можно привести и определение Верховного Суда РФ от 06.02.2014 N АПЛ13-606, в котором указано, что трудовое законодательство не содержит положения об обязательном указании в графике отпусков конкретной календарной даты начала отпуска работника.

И тем не менее, как показывает практика, такой способ определения времени выхода работника в отпуск может вызвать претензии со стороны контролирующих и судебных органов (подробнее об этом читайте в материале, подготовленном экспертами компании «Гарант»). Поэтому мы рекомендуем по возможности все же указывать в графике конкретные даты. По мнению же Минтруда России, этот вопрос можно урегулировать в локальном нормативном акте или коллективном договоре (письмо от 08.12.2020 N 14-2/ООГ-17783).

Обновлена форма СТД-ПФР

Приказ Минтруда России от 17 сентября 2020 г. N 618н

Минтруд России утвердил новую редакцию формы сведений о трудовой деятельности, предоставляемых из информационных ресурсов ПФР (СТД-ПФР). Теперь в ней предусмотрено отражение сведений о трудовой деятельности зарегистрированного лица за периоды до 31 декабря 2019 года.

Можно ли задержать выплаты увольняемому работнику, если он не сдал спецодежду?

Письмо Минтруда России от 27 октября 2020 г. N 14-2/ООГ-16355

Минтруд России ответил на вопрос о возможности для работодателя задержать выплаты работнику при увольнении по причине того, что он не сдал выданную ему спецодежду. В ведомстве указали, что спецодежда, выданная работникам, является собственностью организации и при увольнении подлежит возврату.

Вместе с тем чиновники напомнили, что установленная статьей 140 ТК РФ обязанность работодателя по выплате всех сумм, причитающихся работнику при прекращении трудового договора, относится к числу условий, установленных законодательством. Это условие не может быть ухудшено ни по соглашению сторон, ни на основании коллективного договора. Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией РФ одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признается обеспечение права каждого работника на выплату заработной платы своевременно и в полном размере.

Работодатель, задерживающий выплаты работнику, несет материальную ответственность согласно ст. 236 ТК РФ.

Иными словами, задержка выплат работнику не может рассматриваться в качестве допустимого действия работодателя при неисполнении работником его обязанности по возврату выданной ему спецодежды.

Отметим, однако, что, по мнению большинства специалистов, работодатель вправе удержать стоимость невозвращенной спецодежды из заработной платы работника (при соблюдении установленных законом требований к порядку и размерам удержания). Хотя на практике можно встретить и другую точку зрения по данному вопросу (подробнее см. новость от 30.07.2018).

Электронная трудовая книжка или бумажная: выбор нужно сделать до конца года

Информация Пенсионного фонда России от 7 декабря 2020 г.

До 31 декабря 2020 г. включительно все работающие граждане должны подать письменное заявление работодателю в произвольной форме о ведении трудовой книжки в электронном виде или о сохранении бумажной. Переход на электронную трудовую книжку является добровольным.

Сотрудники, выбравшие электронную трудовую книжку, получают бумажную трудовую на руки с соответствующей записью о сделанном выборе. При этом бумажная трудовая книжка не теряет своей силы, т.к. является источником сведений о трудовой деятельности до 2020 г.

В Госдуме находится законопроект, который предусматривает для граждан возможность обратиться в органы ПФР с заявлением о включении в электронную трудовую книжку всех сведений о стаже за периоды до 1 января 2020 г. (мы писали о нем ранее).

Тем работникам, кто оставит бумажную трудовую книжку, работодатель будет вносить сведения в оба документа - бумажный и электронный. Для работников, которые не подадут заявление в течение 2020 г., работодатель также продолжит вести трудовую книжку на бумаге.

Гражданам, которые впервые устроятся на работу с 2021 г., будет оформляться только электронная трудовая книжка.

С 14 декабря - новый порядок оформления больничных

Приказ Минздрава России от 1 сентября 2020 г. N 925н (зарег. в Минюсте РФ 14.09.2020)

Минздрав урегулировал вопросы оформления электронных листов нетрудоспособности, а также уточнил порядок выдачи бумажных больничных.

Для оформления электронного листа нетрудоспособности, помимо удостоверения личности, потребуется СНИЛС.

Указано, каким категориям граждан будут оформляться только бумажные больничные.

Продолжение бумажного листка нетрудоспособности можно оформить в виде электронного, и наоборот. Для дубликатов - такое же правило, при этом ранее выданный электронный листок будет аннулирован.

Если гражданин на момент наступления временной нетрудоспособности (отпуска по беременности и родам) трудится на нескольких работах, ему выдается несколько бумажных листков либо один электронный, номер которого необходимо сообщить по каждому месту работы.

Определены особенности оформления больничных при угрозе распространения заболеваний, представляющих опасность для окружающих.

Приказ вступает в силу 14 декабря 2020 года.

Установлен порядок расчета годового объема закупок с участием субъектов МСП некоторыми заказчиками по Закону N 223-ФЗ

Постановление Правительства РФ от 9 декабря 2020 г. N 2058

В соответствии с новым п. 2.5 постановления Правительства РФ от 11.12.2014 N 1352, при расчете годовых объемов, предусмотренных п. 7 Положения об особенностях участия субъектов малого и среднего предпринимательства в закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц, годовом объеме таких закупок и порядке расчета указанного объема не учитываются закупки, по результатам которых заключаются договоры, предусматривающие одновременно проектирование и строительство автомобильных дорог (участков автомобильных дорог) общего пользования федерального значения и (или) отдельных дорожных сооружений, являющихся их технологической частью, при условии установления в отношении участников закупки требований о привлечении к исполнению таких договоров (соглашений) субподрядчиков (соисполнителей) из числа субъектов МСП. Речь идет о закупках, осуществляемых с 1 января 2020 года государственными компаниями, созданными в целях реализации комплексного плана модернизации и расширения магистральной инфраструктуры на период до 2024 года, утвержденного распоряжением Правительства РФ от 30.09.2018 N 2101-р.

При этом при формировании годового отчета о закупке товаров, работ, услуг у субъектов МСП такие договоры указываются в составе договоров, предусмотренных абзацем 27 позиции 1 формы годового отчета, который с 1 января 2021 года действует в новой редакции.

Указанные изменения вступают в силу 22 декабря текущего года.

В контрактах на поставку товаров, работ, услуг планируют ограничить сроки приемки и оплаты

Проект постановления Правительства РФ (подготовлен Минфином России 07.12.2020)

Финансовое ведомство намерено установить особенности исполнения в 2021 году госконтрактов, предметом которых является поставка товаров, выполнение работ, оказание услуг. Согласно разработанному проекту поправок федеральные ПБС при заключении ими госконтрактов о поставке товаров, выполнении работ, оказании услуг, которые подлежат оплате - частично или полностью - в текущем финансовом году, должны предусмотреть условия:

- о приемке товара, работы, услуги, а также отдельных этапов исполнения госконтракта не позднее 15 декабря текущего финансового года;

- об оплате денежных обязательств при исполнении государственных контрактов не позднее, чем за пять рабочих дней до окончания текущего финансового года.

Предполагаются и исключения: указанные требования о сроках не будут распространяться на госконтракты, заключенные федеральными ПБС при соблюдении требований Положения N 1496, по которым платежные и иные документы, подтверждающие принятые

денежные обязательства, представляются в Казначейство не позднее, чем за один рабочий день до окончания текущего финансового года.

Независимо от продолжительности работы в выходной день работнику предоставляется за нее целый день отдыха

Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 7 октября 2020 г. N 14-2/ООГ-15728

По общему правилу, установленному статьей 153 ТК РФ, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. Однако по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Как отмечают в Минтруде России, если стороны согласовали такой способ компенсации, то работнику предоставляется полный день отдыха независимо от того, сколько часов им было отработано в выходной. Ранее аналогичные разъяснения неоднократно давал и Роструд.

Отказ работника от продолжения работы в связи с изменениями условий трудового договора является уважительной причиной для увольнения до истечения срока отработки после обучения

Определение Второго КСОЮ от 22 октября 2020 г. по делу N 8Г-23518/2020[88-21998/2020]

С работником был заключен договор на профессиональное обучение, в соответствии с которым работник принял на себя обязательство отработать по договору в течение 3-х лет с даты окончания обучения. Однако до истечения указанного срока отработки работодатель попытался изменить в одностороннем порядке место работы работника (с г. Москвы на г. Новосибирск).

В связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора работник был уволен по пункту 7 части первой статьи 77 ТК РФ. Поскольку работник фактически не отработал 3 года после окончания обучения, работодатель попытался возместить затраты на обучение и обратился с иском в суд.

Напомним, что согласно ст. 249 ТК РФ в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

Суд посчитал, что в рассматриваемом случае причина увольнения работника была уважительной, и отказал работодателю в удовлетворении его требований.

В ТК РФ внесены поправки о дистанционной работе

Федеральный закон от 8 декабря 2020 г. N 407-ФЗ

Президент России подписал федеральный закон о внесении изменений в ТК РФ в части регулирования дистанционной работы. Поправки вступят в силу 1 января 2021 года.

Выполнение трудовой функции дистанционно сможет предусматриваться трудовым договором или дополнительным соглашением к нему на постоянной основе или временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически с чередованием периодов выполнения трудовой функции дистанционно и периодов выполнения трудовой функции на стационарном рабочем месте). Напомним, действующим ТК РФ возможность периодической дистанционной работы, подразумевающей необходимость присутствия работника в какие-либо дни в офисе, не предусмотрена. Также в действующей редакции части второй ст. 312.1 ТК РФ установлено, что дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной

работе. В связи с чем в правоприменительной практике иногда встречалось мнение о том, что условие о дистанционном характере работы могло быть включено в трудовой договор только при его заключении, при необходимости перевести работника на дистанционную работу необходимо перезаключить с ним трудовой договор. Теперь же из нормы будет явно следовать возможность включения условия о дистанционном характере работы в уже существующий договор.

В соответствии с новым законом заключение дополнительного соглашения к трудовому договору - это не единственный способ перевода работника на удаленную работу. Работодатель сможет переводить сотрудников на удаленную работу в случае чрезвычайных ситуаций или в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления и без согласия работников, но будет обязан обеспечить необходимым оборудованием или возместить затраты на использование работником собственного оборудования.

О временном переводе работников на дистанционную работу работодателю необходимо будет принимать локальный нормативный акт с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволит осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя, либо работодатель не сможет обеспечить работника необходимыми оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не сможет выполнять свою трудовую функцию, будет считаться временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

Уточняется порядок взаимодействия дистанционного работника и работодателя. При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к ним, договоров о материальной ответственности, ученических договоров, а также при внесении изменений в эти договоры и их расторжении путем обмена электронными документами работодатель должен будет использовать усиленную квалифицированную электронную подпись. Работник сможет подписывать указанные документы усиленной квалифицированной электронной подписью или усиленной неквалифицированной электронной подписью.

В иных случаях взаимодействие дистанционного работника и работодателя будет осуществляться путем обмена электронными документами с использованием других видов электронной подписи.

С локальными нормативными актами работника можно будет ознакомить следующими способами:

- в письменной форме;
- путем обмена электронными документами между работодателем и дистанционным работником;
- в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором или дополнительным соглашением к нему.

Обращаться к работодателю с заявлением, предоставлять ему объяснения или какую-либо иную информацию дистанционный работник сможет в форме электронного документа или в иной форме, предусмотренной в коллективном договоре, локальном нормативном акте или в трудовом договоре.

При подаче дистанционным работником заявления о выдаче документов, связанных с работой, работодатель должен будет направить копии таких документов по почте заказным письмом с уведомлением не позднее трех рабочих дней со дня подачи такого заявления работником или в форме электронного документа, при условии что такой способ выдачи документов указан в заявлении работника.

Для получения пособий по временной нетрудоспособности или в связи с материнством дистанционный работник будет направлять оригиналы документов работодателю по почте заказным письмом с уведомлением.

Если же медицинская организация и работодатель являются участниками системы информационного взаимодействия по обмену сведениями в целях формирования листка нетрудоспособности

в форме электронного документа, работнику необходимо будет лишь предоставить работодателю сведения о серии и номере листка нетрудоспособности.

Согласно действующей редакции части первой ст. 312.4 ТК РФ режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливается им по своему усмотрению, если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе. Перечень документов, в которых может быть предусмотрен режим рабочего времени дистанционного работника, в новом законе расширен: это не только трудовой договор, но и коллективный договор, локальный нормативный акт, принимаемый с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Если в указанных документах режим рабочего времени зафиксирован не будет, дистанционный работник по-прежнему будет устанавливать режим работы по своему усмотрению. В законе оговорено, что в рабочее время должно включаться время взаимодействия дистанционного работника с работодателем.

Также среди нововведений можно отметить право работодателя вызвать «временного» дистанционного работника на работу, условия и порядок такого вызова должны быть определены коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором или дополнительным соглашением к нему.

Ежегодный оплачиваемый отпуск и иные виды отпусков по правилам, определенным ТК РФ, будут предоставляться дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно. Порядок же предоставления отпусков работникам, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, будет определяться коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

Закреплено положение о том, что выполнение работником трудовой функции дистанционно не может быть основанием для снижения ему заработной платы.

Также указывается, что в случае направления дистанционного работника в командировку, на дистанционного работника распространяется действие норм ТК РФ о предоставлении работнику соответствующих гарантий (ст.ст. 166 - 168 ТК РФ).

Новым федеральным законом предусмотрены дополнительные основания для прекращения трудового договора с дистанционным работником. Так, договор может быть прекращен, если работник не взаимодействует с работодателем по вопросам трудовой функции более двух дней подряд без уважительной причины со дня поступления запроса работодателя (если другой более длительный срок не предусмотрен порядком взаимодействия работодателя и работника).

Кроме того, трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если работать в другой местности станет невозможным на прежних условиях.

Уведомить о централизованном представлении отчетности по НДФЛ в 2021 году можно до 11 января

Информация Федеральной налоговой службы от 11 декабря 2020 года

Налоговые агенты, планирующие с 2021 года применять централизованный порядок перечисления исчисленного и удержанного НДФЛ и представления налоговой отчетности, могут направить уведомление о выборе налогового органа до 11 января 2021 года в электронном виде по ТКС или на бумаге по почте.

Чтобы избежать возникновения недоимки и переплаты по НДФЛ, его следует перечислять с 1 января 2021 года по платежным реквизитам выбранного обособленного подразделения. При этом если уведомление представлено после перечисления налога, то организация может подать заявление на уточнение платежа, чтобы скор-

ректировать отдельные реквизиты: КПП плательщика, ИНН, КПП и наименование получателя платежа.

Если налоговый агент подал уведомление в 2020 году и далее планирует продолжать перечислять НДС и направлять отчетность по данному порядку, представлять его в налоговый орган повторно не требуется. Если же компания планирует отказаться от этого порядка в 2021 году, то до 11 января 2021 года ей необходимо подать уведомление о выборе налогового органа с указанием кода «03».

Предприниматели - плательщики ЕНВД могут подать заявление на ПСН до 31 декабря

Письмо Федеральной налоговой службы от 9 декабря 2020 г. N СД-4-3/20310@

Информация Федеральной налоговой службы от 10 декабря 2020 Для обеспечения «бесшовного» перехода с ЕНВД на иные специальные налоговые режимы, в том числе ПСН, Федеральным законом от 23.11.2020 N 373-ФЗ (см. новость от 24.11.2020) внесены изменения в НК РФ.

Согласно п. 2 ст. 346.45 НК РФ заявление на получение патента ИП подает в налоговый орган лично или через представителя, направляет в виде почтового отправления с описью вложения или передает в электронной форме по ТКС не позднее чем за 10 дней до начала применения им патентной системы налогообложения. Как разъяснялось ранее, это 17 декабря.

ФНС сообщает, что в целях обеспечения «бесшовного» перехода с ЕНВД на патентную систему налогообложения для ИП, изъявивших желание получить патент с началом срока действия с января 2021 года, будет обеспечен прием заявлений на получение патента до 31 декабря 2020 года включительно без учета срока подачи указанного заявления, установленного п. 2 ст. 346.45 НК РФ.

При этом выдача патентов на основании указанных заявлений должна быть осуществлена в срок, установленный п. 3 ст. 346.45 НК РФ.

С 21 декабря - новый формат фискальных документов ККТ

Приказ ФНС России от 14.09.2020 N ЕД-7-20/662@ (зарег. в Минюсте 09.12.2020)

Приказом изменен перечень дополнительных реквизитов и форматов фискальных документов, обязательных к использованию. Соответственно, отменяется действующий сейчас приказ ФНС России от 21.03.2017 N ММВ-7-20/229@.

В связи с внесением изменений в Закон N 54-ФЗ вводится новый формат фискального документа версии 1.2. Он соответствует нормам о передаче данных при расчетах за маркированные товары в информационную систему маркировки через ОФД и о проверке достоверности кода маркировки с помощью ККТ. Контрольно-кассовая техника, поддерживающая предыдущие версии форматов, может использоваться при обновлении фискального накопителя, работающего с версией 1.2.

Утверждена структура четырех новых фискальных документов:

- запроса о коде маркировки;
- уведомления о реализации маркированного товара;
- ответа на запрос;
- квитанции на уведомление.

Также изменена структура фискальных документов «Отчет о регистрации» и «Отчет об изменении параметров регистрации». Меняется и структура данных реквизита кассового чека «предмет расчета» (тег 1059): вместо тега 1162 «код товара» в него теперь входит совокупность тегов (1300 - 1309, 1320 - 1325). Кроме того, в реквизиты кассового чека внесены следующие корректировки:

- реквизит «единица измерения предмета расчета» (тег 1197) заменен на новый реквизит «мера количества предмета расчета» (тег 2108);

- помимо реквизита «количество предмета расчета» (тег 1023) для маркированных товаров, у которых эта мера равна нулю, используется также реквизит «дробное количество маркированного товара» (тег 1291);

- в информацию о покупателе (клиенте) теперь можно вносить не только паспортные данные, но и сведения иных документов, удостоверяющих личность;

- приведено в соответствие с нормами Закона N 54-ФЗ обязательное отображение в чеке адреса (места) осуществления расчетов;

- введен новый реквизит «отраслевой реквизит чека» (тег 1260), который включается в состав кассового чека (БСО) в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

Приказ вступит в силу 21 декабря 2020 года.

Тарифы на страхование по «травматизму» в 2021 останутся на прежнем уровне

Проект федерального закона N 1027747-7

Госдума 09.12.2020 приняла закон, сохраняющий в 2021 году (и в плановом периоде 2022 и 2023 годов) размеры тарифов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев и профзаболеваний, установленные Федеральным законом от 22.12.2005 N 179-ФЗ. Это 32 страховых тарифа от 0,2% до 8,5%, дифференцированных по классам профессионального риска.

Сохранится и льгота по уплате взносов на соцстрахование от НС и ПЗ для индивидуальных предпринимателей, которые уплачивают взносы только в размере 60% от установленных тарифов в части начисленных по всем основаниям выплат в денежной и (или) натуральной формах (включая вознаграждения по гражданско-правовым договорам) работникам, являющимся инвалидами I, II или III групп.

Напомним, что эта льгота Законом N 179-ФЗ была предусмотрена только для организаций, но ежегодно распространяется на предпринимателей отдельными законами.

На сайте ФНС заработал сервис по выбору типового устава для ООО

Официальный сайт ФНС России

С 25 ноября 2020 года ООО могут действовать на основании типового устава. Это обусловлено вступлением в силу приказа ФНС России, которым утверждены новые формы заявлений и требования к оформлению документов, представляемых в регистрирующий орган при госрегистрации юрлиц, ИП и крестьянских (фермерских) хозяйств.

Всего предусмотрено 36 типовых форм уставов, на основании которых могут действовать ООО. Они отличаются друг от друга сочетанием условий.

В связи с этим на сайте ФНС России запущен специальный сервис, помогающий с выбором типового устава. В нем предлагается ответить на 7 вопросов. На основе ответов сервис подберет наиболее подходящий вариант типового устава.

В заключение напомним, что использование типового устава имеет как преимущества, так и недостатки. Так, из-за ограниченности содержания использовать типовой устав могут не все ООО.

В каком размере должна уплачиваться организацией госпошлина за регистрацию допсоглашения к договору аренды недвижимости?

Письма Минфина России от 11.11.2020 N 03-05-05-03/98165, от 10.11.2020 N 03-05-05-03/98110 и N 03-05-05-03/98111

С 1 января 2020 года вступили в силу изменения в пп. 22 п. 1 ст. 333.33 НК РФ. Согласно этому подпункту за государственную регистрацию сделок с объектом недвижимости, если такие сделки подлежат государственной регистрации в соответствии с федеральным законом, организацией уплачивается госпошлина в размере 22 000 руб.

Как пояснил Минфин России, поскольку дополнительное соглашение к договору аренды недвижимого имущества (нежилого помещения) в силу главы 9 ГК РФ является сделкой, подлежащей государственной регистрации в соответствии с Федеральным законом от 13.07.2015 N 218-ФЗ «О государственной регистрации недвижимости», то за его государственную регистрацию организацией уплачивается госпошлина в размере, определенном пп. 22 п. 1 ст. 333.33 НК РФ, - 22 000 руб.