

ГАРАНТ Бухгалтеру

НОВОСТИ БУХУЧЕТА И НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ

Уведомить о переходе на упрощенку в связи с отменой ЕНВД можно до 1 февраля 2021 года

Письмо Федеральной налоговой службы от 14 января 2021 г. **Н СД-4-3/119@**

В связи с отменой ЕНВД с 2021 года налогоплательщики могут перейти на другие налоговые режимы, в том числе на УСН.

Сообщается, что в с п. 2 ст. 346.13 НК РФ организации и ИП, которые перестали быть налогоплательщиками ЕНВД, вправе на основании уведомления перейти на упрощенную систему налогообложения с начала того месяца, в котором была прекращена их обязанность по уплате ЕНВД. В таком случае налогоплательщик должен уведомить налоговый орган о переходе на УСН не позднее 30 календарных дней со дня прекращения обязанности по уплате ЕНВД. То есть для перехода с 1 января уведомить надо не позднее 30 января, которое в 2021 году выпадает на субботу.

Пунктом 2 ст. 6.1 НК РФ установлено, что течение срока начинается на следующий день после календарной даты или наступления события (совершения действия), которым определено его начало.

Таким образом, организации и индивидуальные предприниматели, которые перестали быть налогоплательщиками ЕНВД в связи с его отменой, при соблюдении условий, предусмотренных главой 26.2 НК РФ, вправе перейти на УСН с 01.01.2021, уведомив налоговый орган не позднее 01.02.2021.

С 24 января - новая форма патента

Приказ ФНС России от 4 декабря 2020 г. **Н КН-7-3/881@** (зарег. в Минюсте 12.01.2021)

Федеральным законом от 23.11.2020 N 373-ФЗ внесены существенные изменения в патентную систему налогообложения, которые призваны облегчить переход предпринимателей с ЕНВД. В том числе предусмотрено расширение перечня видов деятельности, в отношении которых с 1 января 2021 года может применяться ПСН (см. новость от 24.11.2020).

В связи с этим ФНС утвердила новую форму патента на право применения патентной системы налогообложения. Помимо новых видов деятельности, в ней также учтено, что срок действия патента исчисляется в днях, а не в месяцах.

Новый приказ начнет действовать 24 января 2021 года. При этом ФНС до этой даты применяет рекомендованную форму патента (см. новость от 11.01.2021).

С 1 февраля все ИП обязаны указывать в чеках ККТ наименование и количество товаров

Информация УФНС России по Республике Коми от 24 декабря 2020 года

Федеральный закон от 3 июля 2016 г. N 290-ФЗ

С 1 февраля 2021 года в соответствии с Законом N 290-ФЗ все индивидуальные предприниматели вне зависимости от применяемой ими системы налогообложения обязаны указывать в кассовом чеке наименование товаров, работ, услуг и их количество, позволяющее покупателю однозначно идентифицировать товар, работу, услугу.

Для формирования перечня наименований товаров (работ, услуг) можно воспользоваться Общероссийским классификатором продукции по видам деятельности (ОК 034-2014).

При добавлении данного реквизита в контрольно-кассовую технику:

- не требуется подавать заявление в налоговый орган о перерегистрации ККТ;
- фискальный накопитель не требует замены;
- информация по перенастройке ККТ изложена в эксплуатационной документации.

Обновлены форматы и правила заполнения электронных документов в системе Tax Free

Приказы ФНС России от 8 декабря 2020 г. **Н КЧ-7-15/886@** и **Н КЧ-7-15/885@** (зарег. в Минюсте 15.01.2021)

С 1 января 2021 года розничные магазины при продаже товаров гражданам иностранных государств могут оформлять чеки для компенсации сумм НДС в электронной форме. При этом между магазинами розничной торговли, налогоплательщиками, оказывающими услуги по компенсации суммы НДС иностранцам, ФТС и ФНС обмен как электронными чеками, так и сведениями из бумажных чеков осуществляется в электронной форме.

В связи с этим ФНС России обновила формат и порядок заполнения реестра документов (чеков) для компенсации НДС, а также определила формат и порядок передачи установленных пп. 8.1 ст. 169.1 НК РФ:

- документов (чеков) для компенсации НДС с отметками таможенных органов о вывозе товаров;
- сведений, полученные от ФТС из указанных документов (чеков), и о проставленных отметках;
- сведений о компенсированных иностранным гражданам суммах налога.

Они направляются не реже одного раза в месяц в согласованные сторонами даты.

Приказы вступают в силу 26 января 2021 года.

В декларацию по налогу на имущество включены сведения о движимых объектах

Приказ Федеральной налоговой службы от 9 декабря 2020 г. **Н КЧ-7-21/889@** (зарег. в Минюсте 14.01.2021)

ФНС внесла изменения в форму декларации по налогу на имущество организаций.

Дополнение связано с внесением в п. 1 ст. 386 НК РФ указания на то, что в налоговую декларацию включаются сведения о среднегодовой стоимости объектов движимого имущества, учтенных на балансе организации в качестве объектов основных средств в порядке, установленном для ведения бухгалтерского учета. Поправка действует с 1 января 2021 года.

Обратите внимание, что объект обложения налогом на имущество организаций пока не изменился, это по-прежнему только недвижимое имущество.

Кроме того, в обновленной форме декларации отражены новые особенности определения налоговой базы при изменении кадастровой стоимости объекта.

Приказ вступит в силу 14 марта 2021 года.

Для формирования ГИР БО бухгалтерность подается только в электронной форме

Информация Федеральной налоговой службы от 15 января 2021 года

С 1 января 2021 года отменена возможность представления бухгалтерской (финансовой) отчетности на бумажном носителе для форми-

рования ГИР БО. Ее обязательный экземпляр представляется только в виде электронного документа по телекоммуникационным каналам связи. Он направляется в налоговый орган по местонахождению налогоплательщика через оператора электронного документооборота.

Субъекты МП могли представлять обязательный экземпляр отчетности за 2019 год на бумажном носителе либо в виде электронного документа. С отчетности за 2020 год все экономические субъекты, в том числе представители малого бизнеса, обязаны представлять ее исключительно в виде электронного документа. Отчетность на бумаге налоговые органы принимать больше не будут.

ФНС также напоминает, что от представления обязательного экземпляра отчетности освобождаются:

- 1) организации бюджетной сферы;
- 2) Центральный банк Российской Федерации;
- 3) религиозные организации;
- 4) организации, представляющие бухгалтерскую (финансовую) отчетность в ЦБ РФ;
- 5) организации, годовая бухгалтерская (финансовая) отчетность которых содержит сведения, отнесенные к государственной тайне в соответствии с законодательством РФ;
- б) организации в случаях, установленных Правительством РФ.

Как получить освобождение от уплаты НДС при переходе с ЕНВД на общий режим?

Информация Федеральной налоговой службы от 31 декабря 2020 года

Письмо Федеральной налоговой службы от 30 декабря 2020 г. N КВ-4-3/21922@

Налогоплательщики, перешедшие с 1 января 2021 года с ЕНВД на общий режим налогообложения, могут применить освобождение от уплаты НДС, если их выручка от реализации товаров (работ, услуг) за октябрь - декабрь 2020 года не превысила 2 миллиона рублей.

Для этого организации и ИП не позднее 20 января должны представить в налоговый орган по месту учета уведомление. При этом компаниям вместе с уведомлением нужно представить регистры бухгалтерского учета, подтверждающие выручку от реализации товаров (работ, услуг) за октябрь - декабрь 2020 года. Так как применявшие ЕНВД предприниматели были освобождены от обязанности бухгалтерский учет, то к ним применяется следующий подход:

- если ИП в установленных законодательством случаях применял при расчетах онлайн-ККТ, либо вся выручка поступала на счет в банке, то представление каких-либо документов помимо уведомления не требуется.

- в других случаях ИП может ориентироваться на размер вмененного дохода по осуществляемому виду деятельности. Либо он может представить какие-либо иные документы, подтверждающие фактический размер выручки в октябре - декабре 2020 года.

Указанная позиция согласована с Минфином России и отражена в письме ФНС России.

Расширен функционал сервиса ФНС «Прозрачный бизнес»

Информация Федеральной налоговой службы от 12 января 2021 года

Сообщается, что в сервисе ФНС «Прозрачный бизнес» расширены возможности поиска и просмотра необходимой информации. Так, появилась функция «Расширенный поиск», которая позволяет пользователям получать необходимую информацию, добавив дополнительные условия. В частности, можно сделать выборку с учетом задолженности по налогам, сборам и страховым взносам, среднесписочной численности работников, уплаченных налогов и страховых взносов, расходов и доходов. В перечне дополнительных условий также наличие налоговых нарушений, участие в консолидированной группе налогоплательщиков, применение специальных налоговых режимов, наличие сведений о недостоверности адреса юридического лица или его органов управления и др.

Для перехода в «Расширенный поиск» предусмотрена специальная ссылка на главной странице - «Поиск информации во всех разделах сервиса».

Кроме того, создан раздел «Сравнение», который позволяет самостоятельно сопоставить данные двух и более компаний. Для использования этого режима необходимо выбрать хотя бы один критерий, например, место нахождения компании или вид экономической деятельности и т.д.

Скорректированы формы документов для регистрации граждан в системе персучета Постановление Правления ПФР от 7 декабря 2020 г. N 846п (зарег. в Минюсте РФ 12.01.2021)

ПФР изменил три формы для регистрации граждан в системе персонифицированного учета:

- анкета зарегистрированного лица (АДВ-1);
- заявление об изменении анкетных данных зарегистрированного лица, содержащихся в индивидуальном лицевом счете (АДВ-2);
- заявление о выдаче документа, подтверждающего регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета (форма АДВ-3).

Обновлены их электронные форматы.

Изменился порядок заполнения отдельных реквизитов, введены новые - «Идентификационный номер налогоплательщика» и «Номер актовой записи при рождении».

Обновленные формы применяются с 23.01.2021.

Изменен срок представления «сплошной» статотчетности субъектов МП

Приказ Росстата от 30 декабря 2020 г. N 864

В 2021 году все субъекты МСП (в том числе ИП) представляют отчетность в органы статистики в рамках сплошного статистического наблюдения, проводимого один раз в 5 лет (предыдущее прошло в 2016 году по итогам 2015 года).

Для каждой категории субъектов предусмотрены свои формы отчетности:

- 1) для малых предприятий (включая микропредприятия) - Форма N МП-сп «Сведения об основных показателях деятельности малого предприятия за 2020 год»;
- 2) для индивидуальных предпринимателей - Форма N 1-предприниматель «Сведения о деятельности индивидуального предпринимателя за 2020 год».

Росстат скорректировал сроки их представления. По общему правилу, срок представления указанных форм - до 1 апреля 2021 года. Однако если субъект предпочтет сдать их через Единый портал госуслуг, то срок продлен на месяц - до 1 мая 2021 года.

Утверждена Концепция электронного документооборота в хозяйственной деятельности

Информация Федеральной налоговой службы от 30 декабря 2020 года

Концепция развития электронного документооборота в хозяйственной деятельности

Президиум Правительственной комиссии по цифровому развитию, использованию информационных технологий для улучшения качества жизни и условий ведения предпринимательской деятельности утвердил Концепцию электронного документооборота в хозяйственной деятельности и план мероприятий по ее реализации. Она разработана ФНС России совместно с заинтересованными органами власти и представителями бизнес-сообщества.

Концепция предусматривает комплексный подход к нормативному правовому регулированию в области применения электронной подписи, архивного хранения электронных документов и обеспечения юридической значимости электронного документооборота в сфере

хозяйственной деятельности с учетом интересов всех участников рынка.

Утвержденным планом мероприятий по реализации Концепции предусмотрена работа по следующим направлениям:

- нормативное регулирование рынка услуг электронного документооборота;
- разработка регламентирующих документов, связанных с разработкой форматов электронных документов, порядка взаимодействия при обмене электронными документами;
- реализация востребованных хозяйствующими субъектами форматов электронных документов;
- разработка сервиса визуализации электронных документов;
- внедрение сервисов работы с электронной подписью;
- проработка вопросов, связанных с организацией трансграничного электронного документооборота.

Комплекс предусмотренных Концепцией мероприятий позволит повысить качество и эффективность документооборота на основе высокотехнологичных решений, создаст комфортные условия для электронного взаимодействия между хозяйствующими субъектами или государственными органами власти, а также повысит доверие к цифровым технологиям хозяйствующих субъектов.

Утвержден перечень НПА, избежавших «регуляторной гильотины»

Постановление Правительства РФ от 31 декабря 2020 г. N 2467

Кабмин утвердил Перечень актов (как собственных, так и актов министерств и ведомств), которые не утратят силу в рамках «регуляторной гильотины», а будут постепенно заменяться на новые (то есть «гильотина» для них отсрочена).

Все упомянутые акты, естественно, содержат обязательные требования, исполнение которых проверяется надзорными/контрольными органами, а неисполнение - влечет установленную законом ответственность: Правительство РФ полномочно утверждать такой «белый» список.

Отсрочка утраты силы установлена для нормативных актов, включенных в такой «белый» список, на разные периоды. В частности, до 1 марта 2022 года следует соблюдать ряд приказов ФНС России, касающихся контроля за соблюдением законодательства РФ о применении ККТ, в том числе за полнотой учета выручки в организациях и у индивидуальных предпринимателей.

НОВОСТИ ДЛЯ КАДРОВИКА

Можно ли выдавать наличные из кассы по доверенности?

Письма Банка России от 11 января 2021 г. N 29-1-1-ОЭ/6 и N 29-1-1-ОЭ/41

Указанием Банка России N 5587-У с 30.11.2020 внесены изменения в Указание ЦБ РФ от 11.03.2014 N 3210-У «О порядке ведения кассовых операций...», в том числе исключена норма о возможности выдачи наличных денег по доверенности (см. новость от 23.11.2020).

ЦБ разъяснил, что это изменение не означает запрета на выплату денег из кассы по доверенности. Из новой нормы следует, что выдача наличных денег осуществляется лицу, указанному в РКО, котором указывается именно доверенное лицо.

Отмечается также, что при выдаче наличных денег родственникам на основании документов в случае смерти работника оформление РКО осуществляется с учетом данных указанных документов.

Можно ли не указывать в графике конкретную дату использования отпуска?

Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 24 декабря 2020 г. N ПГ-59141-6-1

Согласно ст. 123 ТК РФ в соответствии с графиком отпусков определяется очередность предоставления оплачиваемых отпусков. Формально из этой нормы не следует необходимость определения

графиком именно дат начала отпусков работников. Верховный Суд РФ также указывает, что трудовое законодательство не содержит положения об обязательном указании в графике отпусков конкретной календарной даты начала отпуска работника (определение от 06.02.2014 N АПЛ13-606).

Признает этот факт в своем письме и Роструд. Тем не менее, чиновники советуют все же фиксировать даты предоставления отпусков в графике, а при необходимости и наличии обоюдного желания сторон - вносить в график соответствующие изменения.

Нужно ли отражать в графике отпусков работников-совместителей?

Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 25 декабря 2020 г. N ПГ/60005-6-1

В графике отпусков необходимо отражать периоды отпуска совместителей - к такому выводу пришел Роструд в одном из своих недавних писем. При этом внутренние совместители, по мнению чиновников, указываются в графике единой датой, так как «по ТК РФ отпускной ежегодный период по постоянному месту работы должен иметь полное совпадение с отпуском по совместительству».

Последний тезис, однако, явно не соответствует действительности. Во-первых, как указывает сам Роструд в том же письме, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется за рабочий год, который, в отличие от календарного года, исчисляется не с 1 января, а со дня поступления работника на работу к конкретному работодателю. Таким образом, «стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, определяется в календарном исчислении и отсчитывается со дня начала работы». Внутренний совместитель работает на основании различных трудовых договоров. Соответственно, по основному месту работы и по совместительству у него будут различные даты начала работы, а значит, и отпускной стаж будет различным.

Соответственно, возможно возникновение такой ситуации, когда при использовании отпуска по основному месту работы работник еще не имеет права на использование отпуска по совместительству. Следовательно, отпуск по совместительству будет предоставлен ему в другое время.

Во-вторых, сама продолжительность отпуска по основному месту работы и по совместительству может быть различной (причем не всегда отпуск по основному месту работы будет больше). Соответственно, указание для внутреннего совместителя в графике только одного отпуска представляется некорректным.

Интересно также, что, по мнению Роструда, выраженному в рассматриваемом письме, согласно ТК РФ к обязательным кадровым документам относятся в том числе приказы о предоставлении отпуска и о направлении в командировку, хотя Кодекс ни об одном из этих документов не упоминает.

Когда директор лишается права на компенсацию неиспользованного отпуска?

Определение Восьмого КСОЮ от 03 ноября 2020 г. по делу N 8Г-18011/2020[88-17219/2020]

На момент увольнения руководителя количество дней неиспользованного им отпуска составляло 156, однако компенсацию при увольнении он получил лишь за 44 дня. Посчитав свои права нарушенными, бывший руководитель обратился с иском в суд о взыскании денежной компенсации за неиспользованный отпуск.

При рассмотрении дела судьи посчитали, что бывший руководитель ненадлежащим образом исполнял свои обязанности по оформлению решений о предоставлении себе же отпусков, не использовал оплачиваемые отпуска с целью получения в последующем денежной компенсации, в связи с чем сделали вывод о злоупотреблении правом со стороны работника.

Суды подчеркнули, что федеральный законодатель вводил в правовое регулирование компенсационную по своей сути выплату исходя прежде всего из необходимости обеспечения работнику возможности реализации конституционного права на отдых, а не в качестве заме-

ны его отпуска, что не позволяет рассматривать часть первую статьи 127 ТК РФ как правомерный способ накопления причитающихся работнику отпусков с целью последующего получения денежной компенсации за них.

По мнению судов, при рассмотрении спора о выплате работнику денежной компенсации за неиспользованные отпуска необходимо оценить, в частности, специфику правового статуса работника, его место и роль в механизме управления трудом у конкретного работодателя, возможность как злоупотребления влиянием на документальное оформление решений о предоставлении работнику ежегодного оплачиваемого отпуска, так и фактического использования отпусков, формально ему не предоставленных в установленном порядке. В итоге суды в удовлетворении требований о взыскании компенсации за неиспользованный отпуск отказали.

КС РФ отказал работникам, находящимся в отпуске с последующим увольнением, в применении к ним общих правил ТК РФ

Определение Конституционного Суда РФ от 25 ноября 2020 г. N 2656-О

Работник пытался оспорить конституционность части четвертой ст. 127 ТК РФ, согласно которой при предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник. Работника не устраивало, что данная норма, согласно сложившемуся на практике ее толкованию, позволяет работодателю отказать в продлении отпуска, предоставленного с последующим увольнением, в случае наступления в период отпуска временной нетрудоспособности сотрудника и уволить его в этот период, а также не предоставляет сотруднику возможности в такой ситуации отозвать свое заявление об увольнении до фактического дня увольнения.

Однако суд отказался принимать жалобу работника к рассмотрению. Судьи заключили, что оспариваемая норма не может рассматриваться как нарушающая права граждан. Она представляет собой дополнительную гарантию трудовых прав работника, позволяя ему изменить свое решение об увольнении до дня начала отпуска. Изъявив желание получить отпуск с последующим увольнением, работник тем самым выражает намерение прекратить трудовое правоотношение с работодателем или соглашается с правомерностью его прекращения. Поэтому применение к нему правил, предусмотренных для работников, продолжающих трудовую деятельность, не соответствовало бы его волеизъявлению.

Отметим, что правоприменительная практика далеко не всегда формируется исходя из приведенного принципа. Действительно, когда речь идет о продлении отпуска с последующим увольнением по правилам ст. 124 ТК РФ или о включении периода отпуска с последующим увольнением в отпускной стаж, контролирурующие органы и суды общей юрисдикции также исходят из того, что к работнику, находящемуся в таком отпуске, общие нормы ТК РФ уже неприменимы. Но при этом, например, в письме Роструда от 25.05.2011 N 1449-6-1 говорится, что устроиться на другую работу, которая будет являться для работника основной (а не работой по совместительству), работник может только после окончания периода отпуска с последующим увольнением. Также и работодатель может принять другого работника на место находящегося в отпуске с последующим увольнением на постоянной основе только после окончания такого отпуска (письмо от 29.07.2009 N 2263-6-1). Хотя, казалось бы, как раз в этом случае было бы куда логичнее исходить из того, что к находящемуся в отпуске с последующим увольнением работнику не следует применять те же правила, что и к продолжающему работу. А значит, не следует считать, что у него все еще есть основное место работы и что должность, которую он занимал, не является вакантной вплоть до дня увольнения (то есть до последнего дня отпуска). Однако, увы, пока сформулированный КС РФ тезис на практике применяется крайне избирательно.

Минтруд намерен упростить работу с бумажными трудовыми книжками

Проект Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ «Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек» (подготовлен 11.01.2021)

Минтруд России подготовил проект нового порядка ведения трудовых книжек. Он призван заменить действующие в настоящий момент Правила ведения и хранения трудовых книжек, а также Инструкцию по заполнению трудовых книжек.

Как отмечают сами авторы проекта, новый порядок не содержит ряд устаревших и избыточных требований, которые имеются в действующих НПА. Больше не будет необходимости:

- скреплять приходно-расходные книги по учету бланков трудовой книжки и вкладыша в нее и книги учета движения трудовых книжек и вкладышей сургучной печатью. Кроме того, формы таких книг работодатель будет определять самостоятельно;

- знакомить работника под роспись в личной карточке с каждой вносимой в трудовую книжку записью;

- вносить в трудовые книжки записи об общем трудовом стаже, в том числе лицам, отбывшим исправительные работы без лишения свободы о том, что время работы в этот период не засчитывается в непрерывный трудовой стаж;

- заверять подписью работника при его увольнении (прекращении трудового договора) все записи, внесенные в трудовую книжку за время работы у данного работодателя.

- заполнять трудовую книжку работнику, принятому на работу впервые, в присутствии работника.

Авторы обращают внимание и на другие коррективы, связанные с изменениями в законодательстве, имевшими место с момента принятия действующих Правил и Инструкции:

- в положениях, устанавливающих требование о проставлении печати работодателя, предусмотрена возможность проставлять печать работодателя или кадровой службы и уточняется, что печать проставляется при ее наличии;

- при внесении записи об увольнении предусматривается требование о ссылке не только на пункт (подпункт), но и на часть статей 77, 81, 83, 278, 336 ТК РФ и других федеральных законов;

- внесено положение о заполнении трудовой книжки о дистанционной работе при наличии письменного соглашения между работодателем и дистанционным работником;

- заполнение сведений об образовании работника приведено в соответствие с Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

В порядке можно обнаружить и другие интересные изменения. Например, в нем прямо зафиксирована возможность вносить записи в трудовую книжку с использованием технических средств, штампов (печатей), выполняющих функцию фиксирования события в виде оттиска или переноса красителей.

Планируется урегулировать сроки выдачи на руки работнику трудовой книжки в случае подачи им заявления о предоставлении ему сведений о трудовой деятельности (пока по этому вопросу ведутся споры, и Минтруд сам неоднократно менял свое мнение - см., например, новость от 19.08.2020). В такой ситуации работодатель выдает работнику трудовую книжку на руки не позднее трех рабочих дней со дня подачи такого заявления. В случае, если указанное заявление подано работником менее чем за три рабочих дня до его увольнения, трудовая книжка выдается работнику не позднее дня увольнения. Уточняется также и то, как должна выглядеть сама запись в такой ситуации.

Кроме того, планируется утвердить и новую форму трудовой книжки. Однако отличаться от старой она практически не будет. На титульном листе будет уточнено, что печать ставится при ее наличии, а также поменяется общий объем трудовой книжки и вкладыша и соотношение их разделов: в новой трудовой будет 14 разворотов для раздела «Сведения о работе» и 7 для раздела «Сведения о награждении» (сейчас 10 и 10), а в новом вкладыше - 12 и 5 соответственно (сейчас 9 и 8).

В связи с этим, как указывают авторы проекта, будут являться действующими и применяться в работе изготовленные и приобретенные ранее работодателями бланки трудовых книжек и вкладышей к ним.

В Минтруде также отмечают, что по состоянию на 29 декабря 2020 г. из 58 122 955 застрахованных лиц 34 881 002 гражданина изъявили желание вести трудовую книжку в бумажном виде, а 5 168 011 граждан подали заявление о формировании сведений о трудовой деятельности в электронном виде. Таким образом, почти 53 миллиона граждан все еще сохраняют право на ведение трудовой книжки в бумажном виде.

Роструд напомнил об обязанностях работодателя в морозную погоду

Информация Федеральной службы по труду и занятости от 15 января 2021 г.

Роструд разместил сообщение, в котором призвал работодателей оценить риск воздействия на работников пониженных температур воздуха и для его снижения принять необходимые меры, предусмотренные методическими рекомендациями Роспотребнадзора.

В соответствии с ними к работе на холоде допускаются работники, не имеющие каких-либо медицинских противопоказаний для работы на морозе. Также они должны быть обеспечены комплектом средств индивидуальной защиты, соответствующим текущим климатическим условиям. Кроме того, в соответствии с трудовым законодательством привлечение работников к выполнению трудовых обязанностей в холодное время на открытом воздухе или в неотапливаемых помещениях должно сопровождаться специальными перерывами для обогрева. Причем данные перерывы обязательно включаются в рабочее время и подлежат оплате.

Продолжительность и количество перерывов зависят не только от температуры воздуха, но и от силы ветра. Температура воздуха в местах обогрева должна поддерживаться на уровне 21-25°C, данные помещения также следует оборудовать устройствами для обогрева кистей и стоп. При этом время пребывания рабочего на холоде должно быть определено в соответствии с допустимой степенью охлаждения человека, критерии которых имеются также в вышеуказанных рекомендациях.

Банкротство организации не ограничивает право обычных работников на оплату их труда

Определение Верховного Суда РФ от 21.12.2020 по делу А41-34824/2016

Гражданин был принят на работу в организацию на должность юриста, ежегодно с ним заключались дополнительные соглашения к трудовому договору об увеличении оплаты его труда. Впоследствии организация была признана несостоятельной (банкротом), в отношении нее введена процедура конкурсного производства. Трудовой договор с юристом был расторгнут в связи с сокращением штата организации.

В рамках дела о несостоятельности (банкротстве) конкурсный управляющий обратился в суд с заявлением о признании недействительными дополнительных соглашений к трудовому договору с юристом, а также действий по начислению юристу ежемесячной заработной платы в сумме, превышающей 100 000 рублей, начислению ему ежемесячных премий и о применении последствий недействительности указанных соглашений и операций.

Арбитражные суды удовлетворили требование, при этом они исходили из того, что юрист в силу замещаемой им должности не мог не знать о неудовлетворительном финансовом состоянии организации. Кроме того, два последних дополнительных соглашения к трудовому договору заключались:

- в период, когда уже было принято к производству заявление о признании организации банкротом;
- в период после введения процедуры наблюдения.

Также суды сочли, что премирование должно быть обусловлено результатами деятельности не только работника, но и организации в

целом. В ситуации имущественного кризиса организации следовало воздержаться от начисления премий, а работнику - от их получения.

Однако Верховный Суд РФ с выводами арбитражных судов не согласился и пояснил, что наличие в законодательстве о банкротстве специальных правил об оспаривании сделок не означает, что ухудшение финансового состояния работодателя, его банкротство ограничивают права обычных работников на получение всего комплекса гарантий, установленных ТК РФ. Одной из таких гарантий является гарантия индексации оплаты за труд, другой - компенсация за выполнение дополнительной работы в виде денежной доплаты.

ВС РФ также отметил, что конкурсный управляющий не оспаривал факт исполнения работником трудовой функции, не ссылался на его аффилированность по отношению к должнику либо лицам, контролирующим последнего. Также работник не занимал должность, относящуюся к числу руководящих. Повышение оклада работника было направлено не на причинение вреда кредитором, а на компенсацию инфляции и предоставление доплаты ввиду увеличения объема работы. Поэтому увеличение причитающихся работнику выплат, осуществленное работодателем в преддверии банкротства и в процедурах несостоятельности, не могло быть квалифицировано судами как недействительная подозрительная сделка. В итоге решения судов трех инстанций отменены, дело направлено на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

Нельзя обязать ученика возмещать расходы работодателя на его обучение, если он не смог приступить к работе по независящим от него причинам

Определение Верховного Суда РФ от 7 декабря 2020 г. N 78-КГ20-40-КЗ

Между гражданином и предприятием (Петербургский метрополитен) был заключен ученический договор, согласно которому ученик обязался пройти курс теоретической подготовки в специализированной организации, пройти производственную практику в службе транспортной безопасности, итоговую аттестацию и после окончания обучения отработать в метрополитене по полученной квалификации не менее 1 года.

Ученик прошел обучение (повышение квалификации), ему было выдано соответствующее удостоверение, затем он был направлен на прохождение производственной практики. После завершения производственной практики направлен на прохождение аттестации, включающей в себя в том числе установление соответствия личностных (психофизиологических) качеств аттестуемого лица требованиям законодательства РФ о транспортной безопасности. По результатам такой аттестации было определено, что уровень личностных (психофизиологических) качеств ученика требованиям законодательства не соответствует. В связи с этим ученический договор был расторгнут. Так как гражданин в добровольном порядке возместить расходы на обучение отказался, предприятие обратилось с иском в суд.

Суды первых трех инстанций пришли к выводу о наличии оснований для взыскания с гражданина расходов на его обучение, так как гражданин при заключении ученического договора добровольно принял на себя обязанность возместить предприятию затраты на его обучение, в том числе в случае установления несоответствия личностных (психофизиологических) качеств работника требованиям законодательства о транспортной безопасности, при этом условия ученического договора гражданином не оспаривались.

Однако Верховный Суд РФ с такими выводами судов не согласился. Судьи напомнили, что на лиц, заключивших ученический договор (учеников), распространяется трудовое законодательство. В случае если ученик по окончании ученичества без уважительных причин не выполняет свои обязательства по ученическому договору, в том числе не приступает к работе, он по требованию работодателя возвращает ему полученную за время ученичества стипендию, а также возмещает другие понесенные работодателем расходы в связи с ученичеством.

При наличии уважительной причины, препятствующей ученику приступить к работе по приобретенной специальности, то есть при

отсутствии вины в действиях (бездействии) ученика, понесенные работодателем в связи с ученичеством расходы возмещению учеником не подлежат. Условия ученического договора, определенные соглашением сторон, предусматривающие обязанность ученика возместить затраты на его обучение независимо от наличия виновных действий ученика и характера причин, по которым ученик не выполнил свои обязательства по ученическому договору, в том числе когда он не приступил к работе, являются недействительными при включении их в ученический договор.

При рассмотрении дела гражданин указывал на то, что по условиям ученического договора его профессиональная подготовка состояла из трех этапов: теоретической подготовки, производственной практики и итоговой аттестации, эти этапы были им выполнены и пройдены. Установление аттестующей организацией в ходе итоговой аттестации несоответствия его личностных (психофизиологических) качеств требованиям законодательства о транспортной безопасности является уважительной причиной, по которой он не приступил к работе, так как это не зависело от его воли и не было следствием его виновного противоправного поведения, в связи с чем, по его мнению, не может служить основанием для взыскания с него в пользу предприятия расходов на обучение.

Кроме того, гражданин приводил доводы о том, что условия ученического договора о возмещении учеником расходов на обучение при досрочном расторжении ученического договора по инициативе метрополитена в случае установления несоответствия личностных (психофизиологических) качеств ученика требованиям законодательства о транспортной безопасности являются недействительными в силу ст. 206 ТК РФ, поскольку эти условия ученического договора ухудшают правовое положение ученика по сравнению с правами и обязанностями, определенными статьями 207, 249 ТК РФ.

Этим доводам суды нижестоящих инстанций не дали надлежащей правовой оценки, в связи с чем выводы судебных инстанций о наличии правовых оснований для взыскания с гражданина в пользу предприятия расходов на обучение, по мнению Верховного Суда РФ, являются неправомерными. В итоге решения судов трех инстанций отменены, дело направлено на новое рассмотрение.

Верховный Суд пресек ограничение права работника на получение копий документов, связанных с работой

Определение Верховного Суда РФ от 7 декабря 2020 г. N 56-КГ20-8-К9

Бывший служащий обратился с иском к федеральному казенному учреждению о признании незаконным его бездействия по выдаче запрошенных истцом расчетных листков и справки 2-НДФЛ за 2017 год. Документы были выданы служащему не в трехдневный срок, как это предусмотрено статьей 62 ТК РФ, а лишь спустя месяц.

Суд первой инстанции требования служащего удовлетворил и взыскал с бывшего нанимателя в его пользу 1000 рублей компенсации морального вреда. Однако судьи апелляционной и кассационной инстанций с решением нижестоящего суда не согласились. Судьи посчитали, что указанные документы, запрошенные служащим уже после его увольнения, вообще не были связаны с его службой. Кроме того, служащий, по мнению судей, не обосновал наличие у него потребности в этих документах.

Однако Верховный Суд РФ восстановил нарушенное право истца. Судьи высшей инстанции указали, что законом на работодателя возложена обязанность выдать работнику безвозмездно по его письменному заявлению документы, связанные с работой, или их надлежащим образом заверенные копии и установлен срок для выполнения этой обязанности, а именно: документы или их надлежащим образом заверенные копии должны быть выданы работодателем работнику не позднее трех рабочих дней с момента получения от работника соответствующего заявления. Перечень подлежащих выдаче работнику документов, изложенный в статье 62 ТК РФ, исчерпывающим не является. Помимо названных в статье 62 ТК РФ документов работодатель по письменному требованию работника обязан выдать

ему и другие документы, связанные с работой. При этом работник не обязан обосновывать причину нуждаемости в этих копиях документов, связанных с работой.

По смыслу взаимосвязанных положений статьи 2 ТК РФ о регулировании Трудовым кодексом трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений и статьи 62 ТК РФ, правом получения от работодателя документов, связанных с работой, либо их надлежащим образом заверенных копий также обладают и работники, с которыми трудовые отношения были прекращены.

Расчетные листки и справка по форме 2-НДФЛ являются документами о полученном в период прохождения службы денежном довольствии и о размере этого денежного довольствия, в связи с чем относятся к числу документов, непосредственно связанных с службой, и эти документы служащий вправе получить в том числе и после увольнения.

Законом на работника не возложена обязанность обосновывать и подтверждать необходимость получения им документов, связанных с работой.

Минтруд: увольнение в связи с переездом в другой регион не освобождает работника от необходимости компенсации расходов работодателя по ученическому договору

Письмо Минтруда России от 18 ноября 2020 г. N 14-2/ООГ-17069

Статья 249 ТК РФ предусматривает, что работник, уволившийся без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, 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.

По мнению Минтруда России, переезд по семейным обстоятельствам в другой регион РФ не является основанием для расторжения ученического договора с освобождением от ответственности за неисполнение взятых на себя сторонами обязательств.

При этом в обоснование данного вывода чиновники сослались в том числе и на Положение о целевом обучении по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования, в части III которого указаны основания для изменения договора о целевом обучении, приостановления исполнения обязательств сторон договора о целевом обучении, расторжения договора о целевом обучении, освобождения сторон договора о целевом обучении от исполнения обязательств по договору о целевом обучении и от ответственности за их неисполнение.

Отметим, что вопрос о том, как соотносятся между собой ученический договор и договор о целевом обучении, на сегодняшний день является спорным. Подробнее об этом смотрите, например, новость от 26.05.2020.

Также обращаем внимание на то, что в судебной практике вопрос об уважительности такой причины увольнения по собственному желанию, как переезд в другую местность, в контексте обязанностей работника по ученическому договору ставится в зависимость от того, носил ли такой переезд вынужденный характер (определение Ульяновского облсуда от 22.04.2014 N 33-1280/2014).

НОВОСТИ РЕГИОНА

В Волгоградском регионе увеличен размер прожиточного минимума для пенсионеров.

Закон Волгоградской области от 30 декабря 2020 г. N 148-ОД «О внесении изменения в статью 1 Закона Волгоградской области от 19 декабря 2020 г. N 122-ОД «О внесении изменения в статью 1 Закона Волгоградской области от 28 августа 2020 г. N 73-ОД «Об установлении величины прожиточного минимума для пенсионеров в Волгоградской области на 2021 год»

В следующем году размер прожиточного минимума для пенсионеров в Волгоградской области составит 9020 рублей.

Напомним, в августе текущего года областным законом была установлена величина прожиточного минимума для пенсионеров на 2021 год. В октябре 2020 года она была уточнена (8719 рублей) в связи с тем, что Минтруд России внес изменения в одну из составляющих формулы расчета.

Законом прожиточный минимум для пенсионеров региона установлен в размере 9020 рублей.

Данный показатель рассчитывается ежегодно для определения соцдоплаты к пенсии. При этом учитываются цены на товары и услуги, сложившиеся в субъекте.

Стоит отметить, что с 2014 года прожиточный минимум для пенсионеров в Волгоградском регионе увеличен на 42%.

Закон вступает в силу со дня его официального опубликования.

В Волгоградском регионе продлили налоговые каникулы для предпринимателей.

Закон Волгоградской области от 26 декабря 2020 г. N 134-ОД «О внесении изменений в Закон Волгоградской области от 14 июля 2015 г. N 130-ОД «Об установлении налоговой ставки в размере 0 процентов для налогоплательщиков - индивидуальных предпринимателей, применяющих упрощенную систему налогообложения» и Закон Волгоградской области от 17 сентября 2015 г. N 157-ОД «Об установлении налоговой ставки в размере 0 процентов для налогоплательщиков - индивидуальных предпринимателей, применяющих патентную систему налогообложения»

Закон предусматривает продление до конца 2023 года налоговых каникул для впервые зарегистрированных ИП.

Воспользоваться нулевой налоговой ставкой смогут начинающие предприниматели, применяющие упрощенную либо патентную систему налогообложения и осуществляющие свою деятельность в производственной, социальной или научной сферах, а также в сфере бытовых услуг.

Закон вступает в силу со дня его официального опубликования, за исключением положений, для которых предусмотрен иной срок введения в действие.

Самозанятым доступны все инструменты поддержки бизнеса в Волгоградской области.

Закон Волгоградской области от 26 декабря 2020 г. N 146-ОД «О внесении изменений в Закон Волгоградской области от 04 июля 2008 г. N 1720-ОД «О развитии малого и среднего предпринимательства в Волгоградской области»

Закон дополнен статьей, регулирующей поддержку физлиц, не являющихся ИП и применяющих специальный налоговый режим «Налог на профессиональный доход» (самозанятые).

В соответствии с данной нормой самозанятые вправе обратиться за оказанием финансовой, имущественной, информационной, консультационной поддержки, а также поддержкой в сфере образования, ремесленной и сельскохозяйственной деятельности. Мероприятия по поддержке самозанятых включаются в госпрограммы (подпрограммы) РФ, субъектов РФ, муниципальные программы (подпрограммы).

Данные о самозанятых гражданах, получивших господдержку, включаются в реестр субъектов МСП - получателей поддержки.

Закон вступает в силу со дня его официального опубликования.

Увеличен бюджет ТФОМС Волгоградской области на 2020 год.

Закон Волгоградской области от 26 декабря 2020 г. N 132-ОД «О внесении изменений в Закон Волгоградской области от 22 ноября 2019 г. N 119-ОД «О бюджете Территориального фонда обязательного медицинского страхования Волгоградской области на 2020 год и на плановый период 2021 и 2022 годов»

Утверждены изменения бюджета Территориального фонда обязательного медицинского страхования Волгоградской области на текущий год. В результате его доходная часть увеличена на 321,9

млн рублей. Основным источником дополнительных поступлений стали межбюджетные трансферты, которые предназначены для финансирования заработной платы медицинского персонала и антиковидных мероприятий.

Закон вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 января 2020 года, за исключением положений, для которых предусмотрен иной срок введения в действие

НОВЫЕ МАТЕРИАЛЫ В «БОЛЬШОЙ БИБЛИОТЕКЕ БУХГАЛТЕРА И КАДРОВОГО РАБОТНИКА»

КНИГИ

- ✓ Ревизии и проверки государственных (муниципальных) учреждений - 2020 (под общ. ред. д.э.н. Васильева Ю.А.). - Специально для системы ГАРАНТ, 2020 г.
- ✓ Годовой отчет для бюджетных учреждений - 2020 (под общ. ред. д.э.н. Васильева Ю.А.). - Специально для системы ГАРАНТ, 2020 г.
- ✓ Годовой отчет для автономных учреждений - 2020 (под общей редакцией д.э.н. Васильева Ю.А.). - Специально для системы ГАРАНТ, 2020 г.

МАТЕРИАЛЫ ПРЕССЫ

- ✓ Регионы получили еще больше полномочий для регулирования ПСН (А.В. Веселов, журнал «Нормативные акты для бухгалтера», N 23, декабрь 2020 г.)
- ✓ «Удаленка»-2021: как это будет? (С. Данилов, журнал «Практическая бухгалтерия», N 12, декабрь 2020 г.)
- ✓ Изменения в правилах бухгалтерского учета основных средств, часть 1 (М.Л. Пятов, журнал «БУХ.1С», N 12, декабрь 2020 г.)
- ✓ Учет спецодежды: что меняется в 2021 году (журнал «Практическая бухгалтерия», N 12, декабрь 2020 г.)
- ✓ Офшорные зоны и бегство капиталов: причины и инструменты дестимулирования (Ю.В. Жильцова, И.Р. Саванина, журнал «Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях», N 22, ноябрь 2020 г.)
- ✓ Комментарий к определению Верховного Суда РФ от 26 октября 2020 г. N 307-ЭС20-15751 по делу N А56-81675/2019 (А.В. Веселов, журнал «Нормативные акты для бухгалтера», N 23, декабрь 2020 г.)
- ✓ Практика применения норм о выездных налоговых проверках (А.И. Трапезников, журнал «Финансовый вестник: финансы, налоги, страхование, бухгалтерский учет», N 10, октябрь 2020 г.)
- ✓ Единый налоговый платеж для физических лиц (Т.Ю. Солодимова, журнал «Налоговая политика и практика», N 10, октябрь 2020 г.)
- ✓ Рекомендации ФНС о переходе со спецрежима в виде ЕНВД на УСНО (А.А. Сурков, журнал «Упрощенная система налогообложения: бухгалтерский учет и налогообложение», N 12, декабрь 2020 г.)
- ✓ Изменения в отношении спецрежимов с 01.01.2021 (Е.Л. Ермошина, журнал «Актуальные вопросы бухгалтерского учета и налогообложения», N 12, декабрь 2020 г.)
- ✓ О новом формате представления реестра документов, подтверждающих льготу по НДС (Н.Н. Луговая, журнал «НДС: проблемы и решения», N 12, декабрь 2020 г.)
- ✓ Какие изменения ждут плательщиков налога на прибыль? (С.И. Егорова, журнал «Налог на прибыль: учет доходов и расходов», N 12, декабрь 2020 г.)
- ✓ Разъяснения Минфина о применении ФСБУ 6/2020 «Основные средства» (М.А. Липина, журнал «Строительство: бухгалтерский учет и налогообложение», N 12, декабрь 2020 г.)
- ✓ Комментарий к письму Министерства финансов Российской Федерации от 30.10.2020 N 03-04-06/94972 (А.А. Соловьева, журнал «Строительство: акты и комментарии для бухгалтера», N 12, декабрь 2020 г.)

НОВЫЕ МАТЕРИАЛЫ В «БИБЛИОТЕКЕ КОНСУЛЬТАЦИЙ. КАДРЫ»

- ✓ Предоставляем отпуск без сохранения заработной платы (С.Е. Нестеров, журнал «Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение», N 12, декабрь 2020 г.)
- ✓ Вопросы проведения спецоценки условий труда (Д.А. Миллер, журнал «Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение», N 12, декабрь 2020 г.)
- ✓ Электронные трудовые книжки и ПФР - анализ первых споров по ситуации (А. Митрахович, журнал «Трудовое право», N 12, декабрь 2020 г.)
- ✓ Дистанционная занятость: современные тенденции трансформации (Г.Г. Руденко, Ю.В. Долженкова, журнал «Социально-трудовые исследования», N 4, октябрь-декабрь 2020 г.)
- ✓ Анализ условий и охраны труда работников сферы здравоохранения (С.А. Жукова, И.В. Смирнов, журнал «Социально-трудовые исследования», N 4, октябрь-декабрь 2020 г.)

ИНТЕРНЕТ-СЕМИНАРЫ

АКТУАЛЬНЫЕ СЕМИНАРЫ ДЛЯ БУХГАЛТЕРА

- Этот непростой 2020 год. Готовимся к отчетной кампании
- Исчисление и уплата страховых взносов в 2020 году. Новеллы 2021 года
- Готовимся к применению новых федеральных стандартов по бухгалтерскому учету (ФСБУ)
- Отмена ЕНВД - чем это обернется для бизнеса
- УСН 2020-2021: сходства и различия. Разберем подробно
- Первичные учетные документы в бухгалтерском и налоговом учете в 2020- 2021 г.г. Переход на электронные форматы. Новый ФСБУ по документам и документообороту. Как доказывают налоговые органы формальный и фиктивный документооборот
- Новаии, практика применения и перспективы НДС. Отчётность 3 квартала 2020 года
- Расчеты с работниками в 2020 году: актуальные вопросы
- Онлайн-кассы и операции с денежной наличностью в 2020 году: как пережить кризис, новые нормы, новые взаимоотношения с налоговыми органами, практические решения
- Заработная плата и другие выплаты сотрудникам. Особенности 2020 года
- НДС -2020: Актуальные вопросы налогообложения и судебная практика. Последние изменения и перспективы. На что обратить внимание при подготовке к сдаче декларации за 2 квартал
- Новые ФСБУ «Учёт аренды» и «Запасы»
- Первичная документация. Новаии 2020 г. Как работать с первичной в условиях объявленной пандемии. Новые экстренные поправки в НК для поддержки бизнеса в сложных условиях Весны -2020. Как будут работать налоговые и правоохранительные органы с первичкой налогоплательщика
- Порядок исчисления и уплаты страховых взносов в 2020 году. Глава 34 НК РФ
- Заработная плата в 2020 году: идеи, проблемы, решения
- Операции с денежной наличностью, онлайн-кассы в 2020 году
- Изменения в НК РФ с 01/01/20. Что нас ждёт в наступившем году?
- Новое в бухгалтерском учёте коммерческих организаций с 01/01/20
- Налог на прибыль в 2019-2020 г.г.
- Всё, что необходимо учесть бухгалтеру коммерческой организации при подготовке годового отчета за 2019 год
- УСН - закрываем 2019 год и готовимся к новому
- Налоговые проверки. Новые полномочия налоговых органов в 2019 г. Оспаривание результатов проверки. Права и обязанности налогоплательщика

- НДС: основные изменения, сдаём декларацию за 3 квартал без ошибок, перспективы совершенствования администрирования
- Расчеты с работниками в 2019 году: выплаты за счет ФСС РФ и другие сложные вопросы
- Операции с денежной наличностью, онлайн-кассы в 2019 году: новые нормы, практика, контроль

АКТУАЛЬНЫЕ СЕМИНАРЫ ДЛЯ КАДРОВИКА

- Актуальные вопросы регулирования трудовых отношений и надзора в сфере труда
- Изменения в трудовом законодательстве и надзоре: как это работает
- Кадровое делопроизводство
- Общее регулирование антикоррупционной деятельности и антикоррупционные требования. Построение антикоррупционной системы в организации. Документы и процедуры, которые должны внедрить компании, в т.ч. МСП.
- Актуальные вопросы и практика применения трудового законодательства
- Решаем два важных для работодателей вопроса: воинский учет и медосмотры
- Актуальные вопросы трудовых отношений в период пандемии
- Актуальные вопросы и практика применения трудового законодательства
- Кадровое делопроизводство
- Трудовое право и кадровое делопроизводство в 2020 году: что нового?
- Трансформация регулирования трудовых отношений - движение к новым формам
- Актуальные вопросы и практика применения трудового законодательства
- Профстандарты
- Самое сложное в трудовых отношениях - рабочее время и время отдыха
- Требования о хранении и обработке персональных данных, а также ответственность операторов персональных данных за несоблюдение таких требований
- Организация деятельности по обработке персональных данных с учётом действующей правоприменительной практики

АКТУАЛЬНЫЕ СЕМИНАРЫ ДЛЯ СПЕЦИАЛИСТА ПО ГОСЗАКУПКАМ

- 223-ФЗ: способы выбора поставщика. Обоснования применения конкурентных и неконкурентных способов. Практика закупок у единственного поставщика
- Реформа государственных и муниципальных закупок в 2020 -2021 годах: итоги и перспективы
- Сложные вопросы применения Закона N 44-ФЗ
- 44-ФЗ. Особенности формирования технического задания в контрактной системе. Последняя практика
- Тенденции правоприменительной практики в корпоративных закупках (223-ФЗ)
- Заключение и расторжение государственных (муниципальных) контрактов: сочетание правил ГК РФ и 44-ФЗ
- 44-ФЗ. Отдельные вопросы исполнения, изменения и прекращения контрактов, обеспечение исполнения контрактов
- 223-ФЗ. Требования к участнику закупки: практика установления и обоснования.
- Практика применения 44 и 223 законов. Сложные вопросы.
- Обзор основных изменений законодательства о контрактной системе: новые правила с 01.07.2020
- Закупки в условиях пандемии COVID-19. Антикризисные меры в контрактной системе
- Практика применения 223-ФЗ в 2019-2020 годах
- 223-ФЗ: Последние изменения. Расчет начальной (максимальной) цены договора. Защита от демпинга