

ГАРАНТ Руководителю

НОВОСТИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

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. N 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.

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.

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 бухотчетность 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 формирования 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;

6) 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. **Н 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.

Можно ли выдавать наличные из кассы по доверенности?

Письма Банка России от 11.01.21 г. **Н 29-1-1-ОЭ/6** и **Н 29-1-1-ОЭ/41**

Указанием Банка России **Н 5587-У** с 30.11.2020 внесены изменения в Указание ЦБ РФ от 11.03.2014 **Н 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. **Н 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 **Н 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 единожды, 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.

Судьи 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 замены ему 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 работо-

дателя, 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.

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 07.12.2020 г. N 78-КГ20-40-К3

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.

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.

1 февраля истекает срок размещения в ЕИС годового отчета о закупках у субъектов МСП

Заказчики, на которых в соответствии с п. 2 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 (далее - Положение) распространяется обязанность осуществлять закупки у субъектов МСП, не позднее 1 февраля года, следующего за прошедшим календарным годом, должны разместить в ЕИС информацию о годовом объеме закупки, которую они обязаны осуществить у субъектов МСП.

Отдельные конкретные заказчики, входящие в перечень, утвержденный распоряжением Правительства РФ от 21.03.2016 N 475-р, обязаны дополнительно готовить отдельный годовой отчет о закупке инновационной продукции, высокотехнологичной продукции, в том числе у субъектов МСП. Указанный отчет размещается в ЕИС также не позднее 1 февраля. Прочие заказчики такой отчет не формируют.

Скорректирован порядок ведения РНП по Закону N 44-ФЗ

Федеральный закон от 30 декабря 2020 г. N 539-ФЗ

С 1 июля 2021 года изменятся некоторые положения о реестре недобросовестных поставщиков, предусмотренные ст. 104 Закона N 44-ФЗ. В частности, будет скорректирован перечень сведений об участнике, включаемый в РНП. Так, с указанной даты в реестр будут включаться не сведения об учредителях участника, а сведения об:

- участниках (членах) корпоративного юридического лица, способных оказывать влияние на деятельность этого юридического лица
- участника закупки, поставщика (подрядчика, исполнителя). Под такими участниками (членами) понимаются лица, которые самостоятельно или совместно со своим аффилированным лицом (лицами) владеют более чем 25% акций (долей, паев) корпоративного юридического лица. Лицо признается аффилированным в соответствии с требованиями антимонопольного законодательства РФ;
- учредителях унитарного юридического лица.

При этом сведения об учредителях участника закупки не нужно будет указывать в заявках.

Контрольный орган в сфере закупок будет проводить внеплановую проверку в связи с получением обращения о включении информации об участнике закупки или о поставщике (подрядчике, исполнителе) в РНП.

Также информация об участнике закупки или о контрагенте будет исключаться из РНП не только по истечении двух лет с даты ее размещения в РНП, но и до истечения этого срока в случае получения ФАС России:

- решения суда о: признании недействительным решения о включении информации об участнике закупки, контрагенте в РНП; признании одностороннего отказа заказчика от исполнения контракта незаконным или недействительным;
- информации, подтверждающей невозможность влияния на деятельность участника закупки, контрагента членов его коллегиального исполнительного органа, лица, исполняющего функции его единоличного исполнительного органа, а также перечисленных выше участников (членов) корпоративного юридического лица, учредителей унитарного юридического лица, по состоянию на день признания участника закупки уклонившимся от заключения контракта или на день расторжения контракта.