

ГАРАНТ Бухгалтеру

НОВОСТИ БУХУЧЕТА И НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ

Декларацию по налогу на прибыль за 2019 год нужно подать до 28 июня

Письмо Минфина России от 28 апреля 2020 г. N 03-03-07/34673

На основании п. 3 постановления Правительства РФ от 02.04.2020 N 409 продлен на 3 месяца установленный НК РФ срок представления налогоплательщиками, налоговыми агентами деклараций (за исключением деклараций по НДС), налоговых расчетов о суммах выплаченных иностранным организациям доходов и удержанных налогов, расчетов сумм НДФЛ, исчисленных и удержанных налоговыми агентами, расчетов по авансовым платежам, бухгалтерской (финансовой) отчетности, срок подачи которых приходится на март - май 2020 года.

Минфин разъяснил, что на этом основании налоговые декларации по налогу на прибыль организаций по итогам 2019 года представляются налогоплательщиками не позднее 28 июня 2020 года.

Отметим, что поскольку 28 июня в этом году выпадает на воскресенье, срок представления деклараций - 29 июня 2020 года.

Утвержден перечень медизделий для борьбы с коронавирусом, затраты на которые учитываются при налогообложении прибыли

Постановление Правительства РФ от 21 мая 2020 г. N 714

Федеральный закон N 121-ФЗ внес изменения в НК РФ, согласно которым при налогообложении прибыли учитываются расходы на приобретение медизделий для диагностики (лечения) новой коронавирусной инфекции, а также на сооружение, изготовление, доставку и доведение указанных медизделий до состояния, в котором они пригодны для использования.

Правительство утвердило перечень таких медизделий.

Постановление вступило в силу с 22 мая 2020 года и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2020 года.

Напомним также, что такие медизделия, стоимость которых полностью учтена в расходах, не подлежат амортизации.

Подготовлены новые поправки в НК РФ об учете доходов и расходов, возникших в связи с пандемией

Проект федерального закона N 959325-7

Госдума рассматривает правительственный законопроект о снижении налоговой нагрузки на налогоплательщиков в связи с распространением COVID-19. В частности, предлагается:

1) Освободить от НДС безвозмездную передачу некоммерческим медицинским организациям, органам госвласти и (или) местного самоуправления, а также государственным и муниципальным учреждениям, ГУП и МУП имущества для предупреждения и предотвращения распространения, а также диагностики и лечения новой коронавирусной инфекции. При этом НДС при приобретении такого имущества можно будет принять к вычету и не восстанавливать при передаче.

2) Освободить от НДФЛ:

- доходы в виде матвыгоды, доходы в связи с прекращением обязательств по уплате задолженности по кредиту и (или) начисленным процентам, если кредит предоставлен налогоплательщику в 2020 году на возобновление деятельности или на неотложные нужды для поддержки и сохранения занятости;

- выплаты за особые условия труда и дополнительную нагрузку работникам соцобслуживания, оказывающим социальные услуги

гражданам, у которых выявлен COVID-19, и лицам из групп риска заражения, финансируемые из федерального бюджета;

- субсидию (грант) из федерального бюджета, полученную физлицом в 2020 году в размере уплаченного им НПД за 2019 год.

3) Освободить от налога на прибыль доходы в виде сумм прекращенных обязательств по уплате задолженности по кредиту и (или) начисленным процентам по субсидированным кредитам, предоставленным в 2020 году на возобновление деятельности или на неотложные нужды для поддержки и сохранения занятости.

4) Разрешить при налогообложении прибыли учитывать расходы:

- в виде стоимости безвозмездно переданного медицинским НКО, органам власти и т.п. «антикоронавирусного» имущества. Такие расходы можно будет учесть и при УСН;

- в виде стоимости имущества, безвозмездно переданного социально ориентированным НКО, в размере, не превышающем 1% выручки от реализации.

5) Снизить для ИП, занятых в наиболее пострадавших от коронавируса отраслях, страховые взносы на ОПС в фиксированном размере (то есть «за себя») за 2020 год до 20 318 рублей.

6) Освободить организации, занятые в наиболее пострадавших отраслях, которым были продлены сроки уплаты налогов в 2020 году, от уплаты налогов, авансовых платежей, сборов за II квартал: по налогу на прибыль, акцизам, водному налогу, НДС, ЕСХН, УСН, ЕНВД, транспортному и земельному налогам, налогам на имущество организаций и физлиц, НДФЛ (в части авансового платежа ИП).

Проверить право на получение налоговой поддержки можно на сайте ФНС

Информация Федеральной налоговой службы от 15 мая 2020 года

Сообщается, что всю информацию о доступных мерах поддержки, которые ФНС России реализует для бизнеса, пострадавшего от распространения коронавирусной инфекции, можно получить в новом сервисе (<https://service.nalog.ru/covid19/>).

Для проверки достаточно ввести ИНН. Сервис отразит все действующие и доступные для налогоплательщика меры поддержки. Он автоматически проверит возможность получения отсрочки (рассрочки) по уплате налогов и взносов, субсидии для малого и среднего бизнеса, а также действие моратория на банкротство. Если никаких специальных мер для указанной компании не предусмотрено, сервис покажет остальные меры, которые действуют для бизнеса.

Подробнее о мерах поддержки пострадавших организаций и предпринимателей, а также о порядке получения субсидии можно узнать на специальных страницах: «Коронавирус: меры поддержки бизнеса» и «Субсидии для малого бизнеса». В разделе «Сервисы и госуслуги» все сервисы по мерам поддержки бизнеса объединены в блок «COVID-19».

Срок подтверждения основного вида деятельности в ФСС переносится на первый рабочий день после возобновления деятельности организации

Информация Фонда социального страхования РФ от 15 мая 2020 года

Для организаций, деятельность которых приостановлена в соответствии с Указом Президента РФ от 11.05.2020 N 316 (исходя из санитарно-эпидемиологической обстановки и особенностей распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19) в субъекте РФ), срок представления документов для подтверждения

основного вида экономической деятельности (ОВЭД) в 2020 году перенесен на первый рабочий день после возобновления деятельности таких организаций.

В случае представления страхователем документов для подтверждения ОВЭД в первый рабочий день после возобновления деятельности уведомление о размере страховых взносов на страхование от НС и ПЗ будет направлено страхователю в двухнедельный срок с даты представления документов.

Страхователи, осуществляющие несколько видов экономической деятельности, для которых были установлены нерабочие дни с 15.04.2020 по 11.05.2020, деятельность которых была приостановлена после 11 мая 2020 года, не представившие ранее документы для подтверждения ОВЭД, а также не представившие их в день возобновления деятельности, будут отнесены к виду экономической деятельности, который имеет наиболее высокий класс профриска в соответствии с кодами по ОКВЭД 2, указанными ими в ЕГРЮЛ. Территориальные органы Фонда в двухнедельный срок направят им уведомление об установленном с начала текущего года размере страхового тарифа.

Напомним, что ранее срок подтверждения ОВЭД переносился с 15 апреля на 6 мая, а потом - на 12 мая (см. новости от 06.05.2020 и от 15.04.2020).

Антикризисные правила налоговой отсрочки (рассрочки) распространены на арендодателей

Постановление Правительства РФ от 16 мая 2020 г. N 699

Внесены очередные изменения в постановление Правительства РФ от 02.04.2020 N 409 «О мерах по обеспечению устойчивого развития экономики».

На предоставление отсрочки (рассрочки) по уплате налогов, авансовых платежей по налогу и страховых взносов организациям и ИП теперь могут претендовать не только лица, осуществляющие деятельность в наиболее пострадавших отраслях, отдельные стратегические, системообразующие и градообразующие организации, но и арендодатели, предоставившие отсрочку уплаты арендной платы в соответствии с требованиями, утвержденными постановлением Правительства РФ от 03.04.2020 N 439, и включенные в региональные перечни.

Для таких арендодателей правила отсрочки (рассрочки) применяются в отношении налога на имущество организаций, земельного налога и авансовых платежей по ним, налога на имущество физических лиц, срок уплаты которых наступил в период с 1 января до 31 декабря 2020 года включительно. При этом они не могут претендовать на трехлетнюю рассрочку.

Утверждены требования к арендодателям для включения их в перечень налогоплательщиков, предоставивших отсрочку по арендной плате (с указанием их ИНН), который направляется в налоговый орган по субъекту РФ уполномоченным органом исполнительной власти субъекта РФ, в части торговых объектов недвижимости, расположенных на территории субъекта. Главные условия - арендодатель должен быть собственником торговой недвижимости, а его основной вид деятельности - соответствовать коду ОКВЭД 68.2 «Аренда и управление собственным или арендованным недвижимым имуществом».

Минюст собирает еще раз перенести срок предоставления отчетности НКО

Информация Министерства юстиции РФ от 12 мая 2020 года

Минюст сообщает о планах перенести предельный срок предоставления некоммерческими организациями ежегодной отчетности за 2019 год и ежеквартальной отчетности за I и II кварталы 2020 года на 1 июля 2020 года.

Одновременно планируется перенести срок размещения в сети «Интернет» предусмотренных приказом Минюста России от 07.10.2010 N 252 отчетов о деятельности и сообщений о продолжении деятельности некоммерческих организаций за 2019 год на срок не позднее 1 июля 2020 года.

Тексты соответствующих проектов размещены на Федеральном портале проектов нормативных правовых актов (ID проек-

тов 01/02/05-20/00101855, 01/02/05-20/00101854 и 01/01/05-20/00101852).

Это будет уже второй перенос сроков. Ранее предельный срок представления некоммерческими организациями отчетности за 2019 год, а также отчета по форме N СП0001 за I квартал 2020 года был перенесен на 1 июня 2020 года.

Расширены меры поддержки организаций и предпринимателей в условиях пандемии COVID-19

Постановление Правительства РФ от 15 мая 2020 г. N 685

Постановление Правительства РФ от 13 мая 2020 г. N 671

Внесены изменения в постановление Правительства РФ от 02.04.2020 N 409 «О мерах по обеспечению устойчивого развития экономики».

Меры поддержки, предусмотренные для организаций и ИП, занятых в наиболее пострадавших от распространения новой коронавирусной инфекции сферах деятельности, распространены на социально ориентированные НКО, включенные в специальный реестр. Речь идет об отсрочках уплаты налогов и страховых взносов.

Кроме того, введен мораторий на проверки валютного законодательства таможенными органами, которые должны приостановить до 31 мая 2020 года включительно инициирование и проведение таких проверок. Исключение - случаи, когда выявлены нарушения, срок давности привлечения к административной ответственности за которые истекает до 1 июня 2020 года.

Обновлен Реестр субъектов малого и среднего предпринимательства

Информация Федеральной налоговой службы от 15 мая 2020 года

В Единый реестр субъектов малого и среднего предпринимательства дополнительно внесены сведения о 69 тыс. предприятий МСП: 18 тыс. юридических лиц и 51 тыс. индивидуальных предпринимателей.

Эти налогоплательщики с опозданием, но представили отчетность и сведения о среднесписочной численности работников за 2018 год (до 1 апреля 2020 года). Это позволило определить их статус для включения в реестр. В августе 2019 года указанные субъекты не были внесены в реестр МСП по причине отсутствия отчетности за 2018 год по состоянию на 1 июля 2019 года.

Наличие сведений о компании в реестре субъектов МСП является одним из условий для получения субсидий и других мер поддержки для предприятий, которые работают в отраслях, пострадавших от распространения COVID-19.

Заполняем 6-НДФЛ по отпускным и зарплате за нерабочие дни

Письмо Федеральной налоговой службы от 13 мая 2020 г. N БС-4-11/7791@

НК РФ установлены сроки перечисления налоговым агентом НДФЛ, удержанного из доходов физлиц. Разъяснено, что с учетом праздничных дней в мае срок уплаты налоговыми агентами сумм НДФЛ, исчисленных и удержанных у налогоплательщика, приходящийся на 30.03.2020 - 08.05.2020, переносится на 12.05.2020. При этом рассматриваемые переносы сроков относятся только к налоговым агентам, на которых распространяется действие Указов Президента РФ. Для таких организаций (ИП) ФНС разъяснила порядок заполнения 6-НДФЛ в отношении отпускных и зарплаты за март 2020 года:

1) Суммы оплаты отпуска за март 2020 года, выплаченные работникам организации в марте 2020 года, подлежат отражению в разделе 1 расчета по форме 6-НДФЛ за первый квартал 2020 года и в разделе 2 расчета по форме 6-НДФЛ за полугодие 2020 года. При этом в разделе 2:

- по строке 100 указывается ХХ.03.2020;
- по строке 110 - ХХ.03.2020;
- по строке 120 - 12.05.2020;

- по строкам 130, 140 - соответствующие суммовые показатели.
2) Заработная плата за март 2020 года, фактически выплаченная работникам организации 10.04.2020, подлежит отражению в разделе 1 расчета по форме 6-НДФЛ за первый квартал 2020 года и в разделе 2 расчета по форме 6-НДФЛ за полугодие 2020 года. При этом в разделе 2:

- по строке 100 указывается 31.03.2020;
- по строке 110 - 10.04.2020;
- по строке 120 - 12.05.2020;
- по строкам 130, 140 - соответствующие суммовые показатели.

Организации, на которые режим нерабочих дней не распространялся, перечисляют НДФЛ в обычные установленные НК РФ сроки (с переносами только из-за праздничных дней) и заполняют 6-НДФЛ соответствующим образом.

ПФР разъяснил, как будут выплачивать по 5 и 10 тыс. руб. семьям с детьми

В систему ГАРАНТ включено 40 ответов Пенсионного фонда России по вопросам, связанным с выплатами на детей до 3 лет и на детей от 3 до 16 лет, выплачиваемых в целях поддержки семей в период пандемии.

От НДС освобождается ввоз и реализация только медицинских масок

Письмо Федеральной налоговой службы от 30 апреля 2020 г. N СД-18-3/668@

Не подлежит налогообложению НДС ввоз в Россию медицинских изделий, на которые представлено регистрационное удостоверение на медицинское изделие, выданное в соответствии с правом ЕАЭС, или - до 31 декабря 2021 - выданное в соответствии с законодательством РФ. Постановлением Правительства РФ от 30.09.2015 N 1042 утвержден перечень кодов медицинских товаров, освобождаемых от налогообложения НДС в соответствии с ОКПД 2 и ТН ВЭД ЕАЭС.

Таким образом от налогообложения НДС освобождаются только медицинские изделия при наличии на них регистрационного удостоверения, полученного в установленном порядке, либо без получения разрешения в соответствии с абзацем 2 п. 10 постановления Правительства РФ от 03.04.2020 N 430, если указанные изделия зарегистрированы в установленном порядке в стране-производителе.

В связи с этим освобождение от НДС, при ввозе и/или реализации в РФ масок общего пользования с кодом 13.92.29.190 (то есть не медицинских товаров), по мнению ФНС, не соответствует содержанию указанных норм.

Не облагается НДФЛ экономия на процентах в льготном периоде по любым кредитам физлицам и ИП

Федеральный закон от 21 мая 2020 г. N 150-ФЗ

Внесена поправка в пп. 1 п. 1 ст. 212 НК РФ, согласно которому не признается доходом налогоплательщика материальная выгода, полученная от экономии на процентах за пользование заемными (кредитными) средствами в течение льготного периода. Ранее уточнялось, что это касается только льготных периодов, предоставленных по ипотечным кредитам заемщикам - физлицам.

Вместе с тем, Федеральным законом от 03.04.2020 N 106-ФЗ предусмотрено предоставление аналогичного льготного периода (кредитных каникул) заемщикам - физическим лицам и ИП, заключившим кредитные договоры (договоры займа), как обеспеченные, так и не обеспеченные ипотекой.

Поэтому новым законом действие девятого абзаца пп. 1 п. 1 ст. 212 НК РФ распространено на любые случаи предоставления льготного периода, предусмотренные законодательством РФ, в том числе в отношении индивидуальных предпринимателей и по кредитным договорам, не обеспеченным ипотекой.

Поправка применяется в отношении доходов физических лиц, полученных ими начиная с налогового периода 2020 года.

Документы для заявки на кредитные каникулы можно отправить через Госуслуги

Информация Минкомсвязи России РФ от 21 мая 2020 года

Информация Банка России от 21 мая 2020 года

Заемщики - граждане и ИП вправе в течение действия договора займа (кредита, ипотеки), но не позднее 30.09.2020, обратиться к кредитору с требованием изменить условия договора, предусматривающим приостановление исполнения обязательств на срок, определенный заемщиком (кредитные каникулы).

Разъяснено, что справку по форме 2-НДФЛ и выписку со счета в ПФР, необходимые для подачи заявки на предоставление кредитных каникул, можно сформировать и отправить в банк или другую финансовую организацию напрямую через личный кабинет на портале Госуслуг. Это временное решение, которое уже сейчас позволит гражданам сократить путь до банка и сэкономить время, а кредитным организациям - быстро получить уже верифицированные документы с электронной подписью ведомств и оперативно принять решение.

Сервис реализован Минкомсвязью России совместно с Банком России. Для этого на портал Госуслуг загружен специальный справочник с электронными адресами банков и других финансовых организаций, чтобы граждане могли максимально просто выбрать нужную им компанию и отправить туда документы.

В дальнейшем планируется предоставить возможность финансовым организациям получать все необходимые для оформления кредитных каникул сведения о доходах гражданина (о страховых взносах, налоговых отчислениях и др.) из его цифрового профиля. Соответствующие изменения готовятся в Постановление Правительства РФ от 03.06.2019 N 710.

В настоящее время также прорабатывается возможность оформления заявки на предоставление кредитных каникул непосредственно на Госуслугах с формированием там же полного пакета необходимых документов.

Как физлицу (ИП) получить данные о своих доходах для оформления кредитных каникул?

Письмо Федеральной налоговой службы от 22 апреля 2020 г. N ПА-4-6/6729@

Заемщики - граждане и ИП вправе в течение действия договора займа (кредита, ипотеки), но не позднее 30.09.2020, обратиться к кредитору с требованием изменить условия договора, предусматривающим приостановление исполнения обязательств на срок, определенный заемщиком. Одно из условий - снижение дохода на 30% и более за предшествующий месяц по сравнению со среднемесячным доходом за 2019 год.

Разъяснено, что налогоплательщик может получить через личный кабинет сведения о доходах по форме 2-НДФЛ с указанием соответствующих кодов доходов. Это наиболее простой способ получения информации для дальнейшего направления кредитору.

Самозанятое лицо для подтверждения постановки на учет в качестве плательщика НПД и получения информации о доходах может воспользоваться сервисом «Мой налог». Формируются соответствующие справки, которые могут использовать кредитные организации. Также работает сервис «Проверка статуса налогоплательщика налога на профессиональный доход (самозанятого)».

ЦБ РФ включит указание кодов видов доходов физлиц в правила перевода денежных средств

Проект Положения Банка России «О правилах осуществления перевода денежных средств»

Банк России подготовил новые правила безналичных переводов денежных средств в российской валюте. Они придут на смену Положению Банка России от 19.06.2012 N 383-П, а также некоторым другим положениям ЦБ РФ.

В частности, вводится новый вид платежного документа - платежное распоряжение. Определяются его форма, порядок его заполнения и применения. В дальнейшем платежное распоряжение заменит платежное поручение, платежное требование, инкассовое поручение, платежный ордер.

Часть поправок связана с переходом Федерального казначейства на проведение операций через единый казначейский счет.

Кроме того, в проект включены нормы Указания Банка России от 14.10.2019 N 5286-У «О порядке указания кода вида дохода в распоряжениях о переводе денежных средств». Напомним, что этот документ вступит в силу с 1 июня 2020 года (см. новость от 24.01.2020). Согласно его положениям лица, перечисляющие зарплату или иные доходы, обязаны указывать в платежках код вида дохода. Цель нововведения - обезопасить социальные выплаты физлицам от взысканий.

Центробанк изменил условия поддержки льготного кредитования

Информация Банка России от 15 мая 2020 года

В целях оказания дополнительной помощи субъектам МСП Банк России принял решение о том, что в расчет лимита, который устанавливается в рамках механизма предоставления кредитов Банка России, направленных на поддержку кредитования таких субъектов, может включаться:

- сумма задолженности по кредитам, предоставленным лизинговым компаниям на цели, связанные с предоставлением имущества в лизинг субъектам МСП;

- сумма задолженности по кредитам, предоставленным факторинговым компаниям на цели финансирования субъектов МСП по договорам факторинга.

Кроме того, в связи с внесением в постановление Правительства РФ N 422 изменений, распространяющих порядок предоставления субсидий на любых юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, а не только на субъекты МСП, Центробанк принял решение о внесении изменений в механизм предоставления кредитов Банка России, направленных на поддержку кредитования на неотложные нужды для поддержки и сохранения занятости. Из общего лимита будет выделено еще 50 млрд рублей для заемщиков, не имеющих статуса субъектов МСП и не являющихся системообразующими организациями.

Дополнена схема рассмотрения документов, используемых при налогообложении имущества

Письмо Федеральной налоговой службы от 14 мая 2020 г. N БС-4-21/7967@

Внесены изменения в письмо ФНС России от 25.09.2019 N БС-4-21/19518@, в котором приведена схема (методические положения) по обработке сообщений, заявлений и уведомлений, поступивших в налоговые органы по вопросам налогообложения имущества.

В частности, в схему включено сообщение о наличии у налогоплательщика-организации транспортных средств и (или) земельных участков, признаваемых объектами налогообложения по соответствующим налогам (КНД 1150099). Эта форма недавно утверждена ФНС (см. новость от 15.05.2020)

Кроме того, урегулированы вопросы информирования граждан о результатах рассмотрения документов, поданных в налоговые органы через МФЦ (см. также новость от 06.05.2020).

Как перейти на квартальные авансовые платежи по фактической прибыли в 2020 году?

Письмо Федеральной налоговой службы от 13 мая 2020 г. N СД-4-3/7843@

Информация Федеральной налоговой службы от 15 мая 2020 года

В 2020 году организации могут платить только квартальные авансовые платежи по налогу на прибыль в том случае, если за предыдущие четыре квартала доход от реализации в среднем не превышает 25 млн рублей.

Поправки в ст. 286 НК РФ внесены Федеральным законом от 22.04.2020 N 121-ФЗ. Ранее лимит составлял 15 млн рублей. Повышение введено только на налоговый период 2020 года.

Соответственно, налогоплательщик, у которого за второй, третий, четвертый кварталы 2019 года и первый квартал 2020 года доходы

от реализации не превысили в среднем 25 миллионов рублей за каждый квартал, переходит на уплату только квартальных авансовых платежей по итогам отчетных периодов 2020 года и при составлении налоговой декларации за 1 квартал 2020 года не исчисляет ежемесячные авансовые платежи на второй квартал 2020 года.

Налогоплательщик, у которого за третий, четвертый кварталы 2019 года и первый, второй кварталы 2020 года доходы от реализации не превысят в среднем 25 миллионов рублей за каждый квартал, переходит на уплату только квартальных авансовых платежей по итогам 1 полугодия 2020 года.

Налогоплательщик, у которого за четвертый квартал 2019 года и первый, второй, третий кварталы 2020 года доходы от реализации не превысят в среднем 25 миллионов рублей за каждый квартал, переходит на уплату только квартальных авансовых платежей по итогам 9 месяцев 2020 года.

Если налогоплательщик, соответствующий указанным требованиям, уже представил налоговую декларацию за 1 квартал 2020 года, то он вправе представить уточненную налоговую декларацию, исключив из неё ежемесячные авансовые платежи на второй квартал 2020 года (в подразделе 1.2 Раздела 1 уточненной налоговой декларации указать нули).

В период борьбы с пандемией проверки ККТ не проводят, но могут оштрафовать позже

Письмо Федеральной налоговой службы от 21 апреля 2020 г. N АБ-2-20/671@

В соответствии с постановлением Правительства РФ от 03.04.2020 N 438 до конца 2020 года приостановлено проведение контрольных мероприятий по соблюдению требований законодательства РФ о применении контрольно-кассовой техники.

При этом согласно ст. 4.5 КоАП РФ срок давности привлечения к административной ответственности за нарушение законодательства при применении ККТ составляет один год со дня совершения административного правонарушения.

Таким образом, при обнаружении (например, на основании жалобы покупателя или других документов) факта неприменения ККТ или других нарушений, налогоплательщик может быть проверен и привлечен к ответственности уже после снятия моратория.

С какого момента субъекты МСП применяют пониженные тарифы страховых взносов?

Информация Федеральной налоговой службы от 8 мая 2020 года

В соответствии с Федеральным законом от 01.04.2020 N 102-ФЗ с 1 апреля для субъектов МСП до 15% снижен совокупный размер тарифов страховых взносов в государственные внебюджетные фонды с выплат и иных вознаграждений физлицам, превышающих МРОТ (то есть 12 130 руб.). При этом часть выплат гражданам, которая определяется по итогам каждого календарного месяца в размере меньшем или равном МРОТ, облагается по общеустановленным тарифам страховых взносов - 30%.

Субъекты МСП, сведения о которых содержатся в реестре, вправе применять пониженные тарифы страховых взносов с 1-го числа месяца, в котором сведения о них внесены в реестр МСП, но не ранее чем с 01.04.2020. Пониженные тарифы не применяются с 1-го числа месяца, в котором плательщик страховых взносов исключен из реестра МСП.

Алгоритм исчисления страховых взносов для субъектов МСП за периоды начиная с 1 апреля 2020 года доведен письмом ФНС России от 29.04.2020 N БС-4-11/7300@ (см. новость от 07.05.2020).

«Сверхнормативные» региональные доплаты медикам за работу с COVID-пациентами облагаются НДФЛ

Письмо ФНС России от 19 мая 2020 г. N БС-4-11/8216@

Письмо Минфина России от 15 мая 2020 г. N 03-04-07/39728

Федеральным законом от 22.04.2020 N 121-ФЗ ст. 217 НК РФ данная статья дополнена п. 81, предусматривающим освобождение от НДФЛ доходов в виде денежной выплаты стимулирующего

характера за особые условия труда и дополнительную нагрузку медицинским работникам, оказывающим медицинскую помощь гражданам, у которых выявлена новая коронавирусная инфекция, и лицам из групп риска заражения новой коронавирусной инфекцией, источником финансового обеспечения которых являются бюджетные ассигнования федерального бюджета. Правила финансирования таких выплат из федерального бюджета установлены постановлениями Правительства РФ N 484 и N 415.

Денежные выплаты стимулирующего характера за особые условия труда и дополнительную нагрузку медицинским работникам в размерах, предусмотренных правительственными Правилами, источником финансового обеспечения которых являются бюджетные ассигнования федерального бюджета, освобождаются от обложения НДФЛ на основании п. 81 ст. 217 НК РФ.

При этом согласно п. 12 Правил, утвержденных постановлением Правительства РФ N 415, субъект РФ вправе предусмотреть повышение уровня выплат стимулирующего характера за счет средств бюджета субъекта РФ.

По мнению Минфина, в указанной части дополнительного повышения стимулирующих выплат за счет средств бюджета субъекта РФ (то есть сверх установленных норм) положения п. 81 ст. 217 НК РФ не применяются, и в указанной части такие выплаты подлежат обложению НДФЛ.

Утверждена форма сообщения о наличии в организации транспортных средств и земельных участков

Приказ Федеральной налоговой службы от 25 февраля 2020 г. N БД-7-21/124@

С 2021 года для организаций отменено декларирование транспортного и земельного налогов (Федеральный закон от 15.04.2019 N 63-ФЗ). То есть уже за 2020 год налоговый орган на основании имеющихся у него данных о ТС и участках, принадлежащих организации, рассчитает эти налоги и известит налогоплательщика об этом.

Если организация, имеющая участок и/или транспортное средство, не получит от налогового органа сообщения об исчисленных налогах, она на основании п. 2.2 ст. 23 НК РФ обязана будет направить в ИФНС (по своему выбору) сообщение об имеющихся у нее налогооблагаемых объектах. Сообщение с приложением копий документов, подтверждающих регистрацию ТС, и (или) правоустанавливающих документов на землю представляется в отношении каждого объекта налогообложения однократно в срок до 31 декабря года, следующего за истекшим налоговым периодом.

В связи с этим с 1 января 2021 года вводятся форма и формат такого сообщения, порядок формирования и направления сообщения.

При прекращении бизнеса до окончания срока патента сумма налога пересчитывается

Письмо Минфина России от 31 марта 2020 г. N 03-11-09/25327

При прекращении бизнеса, в отношении которого применяется ПСН, до истечения срока действия патента налоговым периодом признается период с начала действия патента до даты прекращения такой деятельности, указанной в заявлении.

В таком случае сумма налога пересчитывается: размер потенциального годового дохода делится на количество дней в календарном году и умножается на налоговую ставку и количество дней, в течение которых предприниматель применял ПСН.

Напомним о последствиях такого пересчета:

- сумму налога к доплате следует уплатить не позднее 20 дней со дня снятия с учета налогоплательщика в налоговом органе;

- в случае переплаты возврат излишне уплаченной суммы налога производится в порядке, предусмотренном ст. 78 НК РФ.

Банки, выдающие льготные кредиты на поддержку бизнеса и занятости, получают субсидии

Постановление Правительства РФ от 16 мая 2020 г. N 696

Банкам, присоединившимся к льготному кредитованию бизнеса и НКО по ставке 2% годовых, будет выделено 5,7 млрд рублей на

возмещение недополученных доходов. Суммарный объем выданных займов должен составить не менее 248 млрд рублей. Новая программа кредитования, направленная на поддержку предпринимателей и сохранение занятости, предложена Президентом России (см. новость от 13.05.2020).

На кредиты смогут рассчитывать компании из отраслей, пострадавших от последствий COVID-19, а также социально ориентированные НКО. Помимо льготной ставки им будут доступны особые условия погашения. А тем предприятиям, которые сохраняют не менее 90% сотрудников, кредит будет списан вместе с процентами - всю сумму выплатит государство. Если в штате останется не менее 80% работников, предприниматель должен будет вернуть только половину займа и процентов по ней.

НОВОСТИ ДЛЯ КАДРОВИКА

Работники старше 65 лет получают еще один карантинный больничный

Постановление Правительства России от 15 мая 2020 г. N 683

Правительство РФ внесло изменения во Временные правила оформления листков нетрудоспособности, назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности в случае карантина застрахованным лицам в возрасте 65 лет и старше.

Правила дополнены указанием на еще один период временной нетрудоспособности: больничные будут выдаваться работникам на 18 календарных дней с 12 по 29 мая 2020 г. До этого листки нетрудоспособности таким лицам оформлялись отдельно за периоды с 6 по 19 апреля и с 20 по 30 апреля 2020 г.

Работодателям необходимо в очередной раз подать в ФСС России перечень застрахованных лиц, состоящих с ними в трудовых отношениях применительно к новому периоду и соблюдающих режим самоизоляции (речь идет о лицах, достигших возраста 65 лет по состоянию на 12 мая 2020 года), а также документы (сведения), необходимые для назначения и выплаты указанным лицам пособия по временной нетрудоспособности. Срок передачи этих сведений снова не установлен, однако, учитывая тот факт, что ранее региональные отделения Фонда требовали сдать необходимую информацию не позднее последнего дня периода, на который выдавался больничный, можно предположить, что и теперь направить документы в ФСС нужно не позднее 29 мая. ФСС России уже подготовил памятку работодателю, в которой описываются необходимые для этого действия.

Напомним, что Временные правила распространяются на застрахованных лиц, соблюдающих режим самоизоляции по месту жительства либо месту пребывания, фактического нахождения, в том числе в жилых и садовых домах, размещенных на садовых земельных участках, за исключением лиц, переведенных на дистанционный режим работы или находящихся в ежегодном оплачиваемом отпуске.

ФСС советует работникам старше 65 лет проинформировать работодателя о своем желании выйти на больничный

Информация Фонда социального страхования РФ от 18 мая 2020 г.

Постановлением Правительства России от 15.05.2020 N 683 предусмотрена выдача работникам 65 лет и старше, соблюдающим режим самоизоляции из-за коронавируса, не перешедшим на удаленную работу и не находящимся в отпуске, электронных листков нетрудоспособности на период с 12 по 29 мая 2020 г. (подробнее см. новость от 19.05.2020).

ФСС России рекомендует таким работникам сообщить работодателю способом, исключающим личное присутствие (по телефону, СМС, электронной почте и т.д.), о намерении получить указанный больничный.

Правда, не вполне понятно, зачем это нужно. Работодатель все равно должен включить всех работников, относящихся к указанной категории, в подаваемый в ФСС России реестр, на основании которого Фонд назначит пособия. От желания или нежелания работника это не зависит.

Выдать бумажную трудовую книжку работнику, желающему перейти на использование ЭТК, нужно в течение трех рабочих дней

Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 13 марта 2020 г. N 14-2/В-260

Согласно ст. 2 Федерального закона от 16.12.2019 N 439-ФЗ каждый работник до 31.12.2020 включительно обязан сделать выбор относительно того, будет ли работодатель продолжать вести его бумажную трудовую книжку или перейдет на предоставление ему сведений о трудовой деятельности. Воля работника должна быть выражена в соответствующем письменном заявлении. Если работник отказывается от продолжения ведения его бумажной трудовой книжки, то работодатель должен внести в нее запись о подаче работником заявления о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности и выдать трудовую книжку на руки работнику.

При этом срок, в который работодатель должен исполнить эту обязанность, в законе не оговаривается. Ранее в Минтруде России указывали, что сделать это необходимо непосредственно в день подачи работником заявления (письмо от 12.02.2020 N 14-2/В-150). Теперь же чиновники, очевидно, изменили свое мнение. В письме от 13 марта высказывается мнение о правомерности применения в такой ситуации ст. 62 ТК РФ, согласно которой по письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику копии документов, связанных с работой. Такая же точка зрения встречается и в консультациях специалистов Роструда.

Чиновники дали рекомендации по оформлению трудовых отношений с работающими с «ковидными» пациентами врачами

Письмо Минтруда России и Минздрава России от 24.04.2020 NN 14-0/10/В-3191, 16-3/И/2-5382

Специалисты Минтруда России и Минздрава России предоставили разъяснения по вопросам оформления трудовых отношений с медицинскими работниками, оказывающими медицинскую помощь пациентам с новой коронавирусной инфекцией COVID-19 в стационарных условиях.

Чиновники отметили, что структура и штатная численность структурного подразделения медицинской организации для лечения пациентов с COVID-19 устанавливаются руководителем медицинской организации, исходя из объемов оказываемой медицинской помощи. При этом руководитель медицинской организации при необходимости утверждает временное штатное расписание медицинской организации и осуществляет перераспределение функциональных обязанностей медицинских работников.

В письме разъяснены некоторые нюансы заполнения соответствующих структурных подразделений. В частности, рассказано об основаниях и порядке перевода работников на соответствующие должности, о возможностях заключения срочных трудовых договоров, о работе медицинских работников по совместительству.

Работник не может покинуть рабочее место в обеденный перерыв - суды не видят в этом нарушений

Определение Третьего КСОЮ от 22 января 2020 г. по делу N 8Г-3948/2019

Работник через суд пытался добиться права на использование перерыва для отдыха и питания по своему усмотрению, которое, по его мнению, нарушал его работодатель.

Работник трудился кочегаром, ему трудовым договором был установлен перерыв, который в рабочее время не включался и не оплачивался. Вместе с тем использовать это время по своему усмотрению работник не мог. Согласно положениям локальных нормативных актов кочегар не может покинуть рабочее место при отсутствии лица, его заменяющего, даже на время перерыва для отдыха и питания, в связи с характером работы (опасность возникновения пожара, необходимость постоянного поддержания давлени-

ния и температуры в нагревательном котле путем подачи топлива, невозможность остановить работу котельной на время обеда).

Работник обращался к руководству с заявлением о возможности покинуть рабочее место в свой перерыв, о назначении ответственного лица за работу котельной на это время, о порядке проведения инструктажа перед уходом на обед либо о возможности остановки котельной на время его обеда в случае невозможности заменить его иным лицом. В ответ работодатель признал, что замены для работника на это время нет, рабочее место он покинуть не может, а отдыхать и принимать пищу работник должен в гардеробной котельной, где имеется стол.

Работник считал, что при таких условиях время на отдых и прием пищи должно включаться в рабочее время в силу ст. 108 ТК РФ.

Однако судьи никаких нарушений в организации работодателем обеденного перерыва работника не усмотрели. Непрерывное производство на предприятии не установлено, возможность отдыха и приема пищи в «специально оборудованном помещении» предоставлена, трудовое законодательство не требует, чтобы перерыв для отдыха и питания работник проводил вне места работы, а доказательств того, что в перерыв работник привлекался к работе, он не предоставил.

Отметим, что это уже не первый случай, когда суды не видят проблем в том, что работники в течение обеденного перерыва не имеют возможности покинуть рабочее место. Подробнее см. новость от 28.02.2020.

Можно ли изменить срок действия трудового договора?

Определение Челябинского областного суда от 6 ноября 2019 г. по делу N 2-3084/2019

Вопрос о возможности продления срочного трудового договора в настоящее время не нашел однозначного решения на практике.

Напомним, Верховный Суд РФ в определении от 27.06.2014 N 41-КГ14-10 высказал позицию о том, что в ТК РФ не предусмотрена возможность продления срочного трудового договора, за исключением случая, зафиксированного в части восьмой ст. 332 ТК РФ; продление срока договора означает признание работодателем данного договора бессрочным.

Со ссылкой в том числе на данную правовую позицию Челябинский областной суд признал неоднократно продлевавшийся трудовой договор заключенным на неопределенный срок и восстановил уволенного в связи с истечением срока трудового договора работника на работе.

Точку зрения о том, что Трудовым кодексом РФ возможность продления срока срочного трудового договора не предусмотрена, можно встретить и в других судебных решениях (см. определения Архангельского облсуда от 13.11.2019 N 33-6404/2019 и от 27.09.2018 N 33-6342/2018, Челябинского облсуда от 27.08.2018 N 11-11112/2018, Верховного Суда Республики Дагестан от 21.05.2018 N 33-2199/2018, Верховного Суда Чувашии от 23.08.2017 N 33-3910/2017, постановление Президиума Верховного Суда Якутии от 19.04.2018 N 4Г-156/2018).

В то же время имеются многочисленные примеры, когда суды приходили к выводу о допустимости изменения условия трудового договора о сроке и после вынесения Верховным Судом определения от 27.06.2014 N 41-КГ14-10 (см. определения Московского горсуда от 10.01.2020 N 33-0757/2020, Верховного Суда Удмуртской Республики от 18.09.2019 N 33-4385/2019, Мурманского облсуда от 28.06.2018 N 33-1863/2018, от 29.05.2018 N 33-1535/2018, от 30.08.2017 N 33-2518/2017, Чукотского автономного округа от 14.07.2016 N 33-97/2016).

Таким образом, можно констатировать, что на сегодняшний день позиция Верховного Суда РФ, изложенная в определении от 27.06.2014 N 41-КГ14-10, преобладающей в судах не стала.

Среди специалистов Роструда также встречаются противоречивые мнения по данному вопросу. Так, например, одни говорят о невозможности продления трудового договора (см. ответ 1, ответ 2, ответ 3), другие считают возможным изменение срока трудового договора при условии, что общий его срок не превысит 5 лет (см. ответ 1, ответ 2).

По нашему же мнению, из положений ст. 57, ст. 58 ТК РФ следует, что срок является одним из условий трудового договора. А ст. 72 ТК РФ предусматривает возможность изменения любого условия трудового договора на основании письменного соглашения работника и работодателя. И хотя, действительно, возможные случаи продления срочного трудового договора конкретно определены законом, данное обстоятельство, на наш взгляд, не исключает возможность изменения срока действия трудового договора в общем порядке, предусмотренном ст. 72 ТК РФ.

Оплачивается ли работнику больничный во время сохранения среднего заработка на период трудоустройства

Определение Третьего КСОЮ от 03 февраля 2020 г. по делу N 8Г-2205/2019

Работник был уволен из организации в связи с ликвидацией. В соответствии со ст. 318 ТК РФ за ним был сохранен средний заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения. В этот период работник заболел, получил листок нетрудоспособности и обратился к работодателю для получения соответствующего пособия. Однако работодатель отказал в этом работнику, сославшись на то, что за работником и так сохранен средний заработок. В дальнейшем работодатель все же назначил работнику пособие, но отказал в выплате среднего заработка на период трудоустройства за тот же период.

Суды трех инстанций сочли действия работодателя противоправными. Согласно ч. 3 ст. 13 Федерального закона от 29.12.2006 N 255-ФЗ застрахованному лицу, утратившему трудоспособность вследствие заболевания или травмы в течение 30 календарных дней со дня прекращения работы по трудовому договору, пособие по временной нетрудоспособности назначается и выплачивается страхователем по его последнему месту работы.

В силу п. 1 ч. 1 ст. 9 Закона N 255-ФЗ пособие по временной нетрудоспособности не назначается застрахованному лицу за период освобождения работника от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты в соответствии с законодательством РФ, за исключением случаев утраты трудоспособности работником вследствие заболевания или травмы в период ежегодного оплачиваемого отпуска.

Период трудоустройства после увольнения по сокращению штата не относится к периодам, за которые пособие по временной нетрудоспособности не назначается.

При этом получение работником пособия по временной нетрудоспособности не лишает его права и на получение среднего заработка на период трудоустройства. ТК РФ подобных ограничений не устанавливает.

Таким образом, в рассматриваемом случае работник имел право как на выплату ему больничного, так и на сохранение среднего заработка по ст. 318 ТК РФ.

Отметим, что такая позиция широко представлена в правоприменительной практике (см. информацию ФСС России от 27.07.2015, определения Ульяновского облсуда от 21.10.2014 N 33-3821/2014, Саратовского облсуда от 14.06.2012 N 33-3100/2012, Брянского облсуда от 22.03.2012 N 33-849/2012).

Работник не обязан требовать увольнения по истечении срока трудового договора, чтобы такой договор считался прекращенным

Определение Восьмого КСОЮ от 9 января 2020 г. по делу N 8Г-2600/2019

Суд рассмотрел спор о законности увольнения работника за прогул. Работник трудился машинистом буровой установки на основании срочного трудового договора, который истек 9 ноября 2018 года. В связи с этим 10 ноября работник не вышел на работу, заодно уведомив работодателя о том, что он не может исполнять свои обязанности из-за ненадлежащих условий труда.

Работодатель отсутствие работника на работе 10 ноября расценил как прогул и применил к нему дисциплинарное взыскание в

виде увольнения. В обоснование правомерности своих действий организация ссылалась на то, что ни одна из сторон трудового договора не потребовала его расторжения по окончании срока его действия, а работник заявил о невыходе на работу из-за неисполнения работодателем его обязанностей по созданию условий труда, что свидетельствует о трансформации срочного трудового договора в бессрочный.

Однако суды признали эти доводы не основанными на законе. В силу ст. 79 ТК РФ срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. На работодателе лежит обязанность по предупреждению работника в письменной форме о прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия не менее чем за три дня до увольнения. На работника же не возлагается такой обязанности, поэтому работник был вправе с истечением срока действия трудового договора считать его расторгнутым и не выходить на работу.

Отметим, что статья 58 ТК РФ действительно предусматривает, что в случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок. Однако, как видно, признание трудовых отношений бессрочными в такой ситуации требует продолжения работником работы, а в рассматриваемом случае данное условие соблюдено не было: работник на работу не вышел и о намерениях сохранить трудовые отношения не заявлял.

Можно ли заключить срочный трудовой договор на время действия договора с заказчиком?

Определение Верховного Суда Республики Коми от 17 октября 2019 г. по делу N 33-6229/2019

Работодатели нередко пытаются привязать срок действия трудовых договоров с работниками к договорам, заключенным с заказчиками их услуг или покупателями продукции. Именно по такому пути пошло и общество с ограниченной ответственностью, получившее заказ на модернизацию корьевого котла, и заключило с работником для его исполнения срочный трудовой договор как с лицом, принимаемым для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой (абзац восьмой части первой ст. 59 ТК РФ).

Однако уже после своего увольнения временный работник обратился в суд с иском к работодателю о признании трудового договора бессрочным и восстановлении на работе. В обоснование своих требований работник указал, что был принят на работу на условиях срочности незаконно, а срок договора в последующем неоднократно продлевался.

Суд встал в споре на сторону работника. Судьи посчитали, что работодатель не представил доказательств наличия обстоятельств, с которыми абзац восьмой части первой ст. 59 ТК РФ связывает возможность заключения срочного трудового договора. Трудовые обязанности истца не носили временный характер и не являлись для работодателя временным оказанием услуг, поскольку не выходили за рамки обычной уставной деятельности ответчика.

Иными словами, если организация всегда занимается работой с котлами, то сам по себе факт заключения отдельного договора с каким-то заказчиком не значит, что работа носит временный характер, ведь после этого договора компания заключит другой.

Отметим, однако, что далеко не всегда суды усматривают в этом препятствие для заключения срочного трудового договора по данному основанию (см., например, определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 05.03.2020 N 8Г-3656/2020).

ФСС отчитался об утраченных в апреле бланках больничных

Сайт ФСС России

На сайте ФСС в разделе «Деятельность фонда \ Обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности

и в связи с материнством...» размещен обновленный перечень недействительных бланков листов нетрудоспособности. В нем появились бланки, утраченные медицинскими организациями в апреле 2020 года. Их оказалось 16 штук. Всего с начала года был утерян 61 бланк листка нетрудоспособности.

Напомним, что такие бланки нельзя принимать от работников и оплачивать. При выявлении подобных случаев, а также при возникновении сомнений в подлинности представленного к оплате листка нетрудоспособности рекомендуется обращаться в региональные отделения ФСС по месту регистрации в качестве страхователя.

Сократить работника можно и в выходной день Определение Свердловского областного суда от 7 ноября 2019 г. по делу N 33-18662/2019

Работник в суде требовал признания незаконным его увольнения по п. 1 части первой ст. 81 ТК РФ в связи с сокращением и восстановлением на работе.

Как было установлено в ходе рассмотрения дела, работник был надлежащим образом уведомлен о предстоящем увольнении 7 мая 2019 года. Однако в этот день работник был на больничном, в связи с чем работодатель перенес увольнение до его окончания. Период нетрудоспособности завершился 17 мая, а уже 18 работник был уволен. Этот день приходился на субботу, которая являлась выходным днем по графику работника, что, по его мнению, свидетельствовало о незаконности увольнения.

Суд с такой оценкой не согласился. Как указали судьи, прекращение трудовых отношений в выходной день не свидетельствует о незаконности увольнения и не является нарушением положений ст. 81 ТК РФ, поскольку за работником в указанный день сохранялось место работы.

Отметим, что, действительно, закон не устанавливает каких-либо запретов на увольнение работника в выходной день в том числе по инициативе работодателя, а статья 84.1 ТК РФ указывает на возможность прекращения трудовых отношений в день, когда за работником сохранялось место работы. Тем не менее, в судебной практике можно встретить различные подходы к данному вопросу.

Невыплаченную организацией заработную плату взыскать с директора не получится Определение Ульяновского областного суда от 3 декабря 2019 г. по делу N 33-4946/2019

Прокурор обратился в суд в интересах группы работников с иском к генеральному директору общества с ограниченной ответственностью, которое не выплачивало своим работникам заработную плату.

По мнению прокурора, директор, выполняя на предприятии организационно-распорядительные и административно-хозяйственные функции, приобрел статус работодателя. Однако в нарушение установленных норм трудового законодательства, при наличии у предприятия денежных средств и имея реальную возможность выплачивать работникам заработную плату, директор этого не делал, в результате чего перед работниками образовалась задолженность по заработной плате в общей сумме более 775 тысяч рублей. При этом общество продолжало свою производственную деятельность, денежные средства директор использовал на финансирование затрат организации, а именно на оплату контрагентам за приобретаемый товар, а также в личных целях.

Это послужило основанием для привлечения генерального директора к уголовной ответственности по ст. 145.1 УК РФ с назначением ему наказания в виде штрафа в размере 100 000 руб. Тем не менее, заработная плата работникам до сих пор не выплачена, судебные приказы о взыскании заработной платы в пользу 18 бывших работников остаются неисполненными в связи с прекращением деятельности организации. В связи с этим прокурор просил взыскать с директора сумму вреда, причиненного работникам его преступлением.

Суд в удовлетворении указанных требований отказал. Судьи напомнили, что согласно ст. 20 ТК РФ сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель. Работник - физическое лицо,

вступившее в трудовые отношения с работодателем. Работодатель - физическое либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником.

Между работниками и генеральным директором как физическим лицом трудовые отношения отсутствовали. Соответственно, ответчик не являлся работодателем истцов. А значит, на него не может быть возложена обязанность по выплате работникам задолженности по заработной плате, поскольку это является обязанностью общества с ограниченной ответственностью как работодателя.

Тот факт, что невыплата заработной платы явилась основанием для привлечения директора к уголовной ответственности, не повлек изменения характера правоотношений между сторонами по выплате заработной платы.

Работодатель, оштрафованный за непрохождение водителем предрейсового медосмотра, не может переложить оплату штрафа на работника Определение Свердловского областного суда от 27 ноября 2019 г. по делу N 33-20128/2019

Государственное учреждение обратилось в суд с иском к работнику о возмещении ущерба. В обоснование своих требований указало, что работник трудился водителем. В один из дней работник, получив в управление автомобиль, выехал на линию без прохождения предрейсового медицинского осмотра. Он был задержан сотрудниками ГИБДД, а на учреждение был наложен административный штраф. Сумму этого штрафа работодатель посчитал своим прямым действительным ущербом, который подлежит взысканию с работника в силу ст. 238 ТК РФ.

Однако суд отказал работодателю в удовлетворении его требований. Помимо прочих обстоятельств, исключающих привлечение работника к материальной ответственности, судьи обратили внимание на тот факт, что отнесение административного штрафа к прямому действительному ущербу расширяет пределы материальной ответственности работника перед работодателем, а также фактически освобождает работодателя от обязанности по уплате административного штрафа, наложенного на него в качестве административного наказания, что противоречит целям административного наказания, определенным в ст. 3.1 КоАП РФ.

Отметим, что позиция, согласно которой административное наказание, в том числе штраф, является установленной государством мерой ответственности лица, признанного виновным в совершении административного правонарушения, и не может быть переложено полностью или частично на другое лицо, является крайней распространенной в судебной практике (см., например, определения Новосибирского облсуда от 09.02.2017 N 33-444/2017, Московского горсуда от 26.01.2017 N 33-3263/17, Липецкого облсуда от 07.12.2016 N 33-4056/2016).

Роструд напомнил о правах переведенных на удаленку работников Информация Федеральной службы по труду и занятости от 14 мая 2020 г.

Роструд в информации, размещенной на своем официальном сайте, рассказал о правовых нюансах удаленной работы. Например, о том, как такую работу оформить. По мнению чиновников, для этого требуется:

- определить порядок организации работы, который подразумевает график, способы обмена информацией о производственных заданиях и их выполнении, возможность использования ресурсов организации на дому;
- заключить с работниками дополнительные соглашения к трудовым договорам;
- издать соответствующий приказ о временном (на период мероприятий, направленных на нераспространение новой коронавирусной инфекции) переходе сотрудников на удаленную работу на дому. С этим приказом работодатель должен ознакомить каждого сотрудника, кто переходит на удаленный формат работы, а также получить его согласие.

Для чего нужен приказ, да еще и с согласием работников на то, что и так предусмотрено трудовым договором после подписания соответствующего соглашения к нему, в ведомстве не поясняют.

Также в Роструде повторили изначально высказанный Минтрудом тезис о том, что изменения в части перехода на удаленный режим работы могут оформляться путем обмена электронными образцами документов при необходимости с последующим их оформлением в установленном порядке.

В ведомстве также напомнили, что удаленная работа не лишает работников гарантий, предусмотренных ТК РФ. Работник обязан выполнять весь объем работы в соответствии с его должностными обязанностями, а работодатель оплачивать его труд в соответствии с условиями трудового договора. Если работник трудится полное время и выполняет объем работы, снижение работодателем заработной платы работника в одностороннем порядке будет считаться нарушением трудового законодательства.

МЧС разъяснило, какие рекомендации применять при вводном инструктаже по гражданской обороне

Письмо МЧС России от 13 мая 2020 г. N 11-15-1619

С 2017 года в обязанности организаций в области гражданской обороны входят в том числе проведение вводного инструктажа по гражданской обороне с вновь принятыми работниками в течение первого месяца их работы и разработка программы такого инструктажа.

В конце февраля этого года МЧС России представило Примерный порядок реализации вводного инструктажа по гражданской обороне (см. новость от 19.03.2020). Документ носит рекомендательный характер. При этом еще в 2018 году ведомство направляло практически идентичные по содержанию рекомендации, которые не были отозваны.

В связи с этим в МЧС поступил вопрос относительно того, каким из этих документов следует руководствоваться в работе. Чиновники ответили, что рекомендации 2018 года являются недействующими и применять следует примерный порядок 2020 года.

Заклучить срочный трудовой договор для выполнения заведомо определенной работы нельзя, если такая работа относится к обычной уставной деятельности работодателя

Постановление Конституционного Суда РФ от 19 мая 2020 г. N 25-П

Совсем недавно мы писали о существующих в судебной практике противоречиях по вопросу о правомерности заключения срочных трудовых договоров на время действия гражданско-правового договора между работодателем и заказчиком его услуг. До последнего времени многие суды общей юрисдикции не видели препятствий для заключения срочного трудового договора с работником на время исполнения обязанностей работодателя перед третьим лицом по договорам подряда, оказания услуг и т.д. на основании абзаца восьмого части первой статьи 59 ТК РФ (см., например, определения Восьмого КСОУ от 05.03.2020 N 8Г-3656/2020, Кемеровского облсуда от 19.11.2019 N 33-12362/2019, Московского горсуда от 18.07.2018 N 33-31288/2018).

Однако теперь при применении такого подхода придется учитывать позицию Конституционного Суда РФ, который на прошлой неделе рассмотрел вопрос о соответствии абзаца восьмого части первой статьи 59 ТК РФ Конституции РФ. Напомним, что согласно данной норме срочные трудовые договоры заключаются с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой. С жалобой на эту норму обратился бывший работник частной охранной организации, в которой он трудился охранником. С работником постоянно заключались трудовые договоры сроком на один год для охраны объектов клиентов работодателя. Когда работника в конце концов уволили, он попытался оспорить правомерность заключения с ним именно срочных трудовых договоров. Однако суды общей юрисдикции никаких нарушений в этом не

усмотрели. Судьи указывали, что ежегодное заключение с охранниками срочных трудовых договоров было обусловлено срочным характером гражданско-правовых договоров об оказании охранных услуг, заключенных работодателем с заказчиком такого рода услуг. Поскольку прекращение договоров об оказании охранных услуг и незаключение их на новый срок исключало бы для работодателя возможность обеспечить охранников другой работой по определенной трудовым договором трудовой функции, трудовые отношения не могли быть установлены на неопределенный срок. Факт же многократного заключения срочных трудовых договоров не свидетельствует о бессрочном характере имевших место трудовых отношений, поскольку выполняемая работа была заведомо ограничена определенным сроком.

Тогда работник решил потребовать признания неконституционной нормы абзаца восьмого части первой статьи 59 ТК РФ, поскольку она позволяет работодателю многократно заключать с работниками срочные трудовые договоры на выполнение одной и той же работы в целях обеспечения исполнения своих обязательств по заключенным им гражданско-правовым договорам об оказании услуг, относящихся к его уставной деятельности, со ссылкой исключительно на срочный характер таких гражданско-правовых договоров и, как следствие, увольнять работников в связи с истечением срока трудового договора, хотя характер выполняемой ими работы в действительности не препятствует установлению трудовых отношений на неопределенный срок.

Однако Конституционный Суд в самой по себе норме изъянов не усмотрел. Данное законоположение предполагает, что заключение срочного трудового договора в указанном случае обусловлено объективной невозможностью установления трудовых отношений на неопределенный срок в силу заведомо ограниченного периода выполнения работы, являющейся предметом данного трудового договора. При этом конкретная дата завершения этой работы - в силу ее характера или условий выполнения - на момент заключения трудового договора не может быть точно определена.

Таким образом, заключение срочного трудового договора по основанию, предусмотренному абзацем восьмым части первой статьи 59 ТК РФ, будет правомерным лишь при условии, что работа, для выполнения которой заключается соответствующий трудовой договор, объективно носит конечный, и в этом смысле - срочный, характер, что, в свою очередь, исключает возможность продолжения трудовых отношений между сторонами данного договора после завершения указанной работы.

Такое правовое регулирование основано на учете специфики работы, подлежащей выполнению в рамках конкретного трудового договора и предопределяющей его условия (в том числе в части срока его действия), а потому само по себе не может расцениваться как не согласующееся с конституционными предписаниями.

В то же время судьи отметили, что, действуя в качестве самостоятельного хозяйствующего субъекта и участника гражданского оборота, к сфере ответственности которого относится заключение гражданско-правовых договоров и их пролонгация, выбор контрагентов и их замена и т.п., работодатель самостоятельно несет и все риски, сопутствующие осуществляемому им виду экономической деятельности. Вступая в договорные отношения с иными участниками гражданского оборота, именно он несет риски, связанные с исполнением им самим и его контрагентами своих договорных обязательств, сокращением общего объема заказов, расторжением соответствующих договоров и т.п. Работник же, выполняя за заработную плату лишь определенную трудовым договором трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, не является субъектом осуществляемой работодателем экономической деятельности, а потому не может и не должен нести каких бы то ни было сопутствующих ей рисков и не обязан разделять с работодателем бремя такого рода рисков. В противном случае искажалось бы само существо трудовых отношений и нарушался бы баланс конституционных прав и свобод работника и работодателя.

Если в качестве работодателя выступает организация, уставная деятельность которой предполагает оказание каких-либо услуг третьим

лицам, то предметом трудовых договоров, заключаемых с работниками, привлекаемыми для исполнения обязательств работодателя перед заказчиками услуг, является выполнение работы по обусловленной характером соответствующих услуг трудовой функции. При этом надлежащее исполнение таким работодателем обязанности по предоставлению своим работникам работы, предусмотренной заключенными с ними трудовыми договорами, предполагает в числе прочего своевременное заключение им с иными участниками гражданского оборота договоров возмездного оказания услуг.

Истечение срока действия отдельного договора возмездного оказания услуг, как правило, не свидетельствует ни о прекращении работодателем - исполнителем услуг своей уставной деятельности в целом, ни о завершении работы его работниками, обеспечивающими исполнение обязательств работодателя по такому гражданско-правовому договору, а потому и не освобождает работодателя от обязанности предоставить работникам работу в соответствии с трудовой функцией, предусмотренной заключенными с ними трудовыми договорами. В случае же невозможности предоставления указанным работникам такой работы и, как следствие, возникновения у них вынужденной приостановки работы работодатель обязан оплатить им время простоя в соответствии с законодательством. При этом в данной ситуации изменение условий заключенных с работниками трудовых договоров, а равно и увольнение работников возможны только по основаниям и в порядке, предусмотренным трудовым законодательством.

Ограниченный срок действия гражданско-правовых договоров возмездного оказания услуг, заключенных работодателем с заказчиками соответствующих услуг, при продолжении осуществления им уставной деятельности сам по себе не предопределяет срочного характера работы, подлежащей выполнению работниками, обеспечивающими исполнение обязательств работодателя по таким гражданско-правовым договорам, не свидетельствует о невозможности установления трудовых отношений на неопределенный срок, а значит, и не может служить достаточным основанием для заключения срочных трудовых договоров с работниками, трудовая функция которых связана с исполнением соответствующих договорных обязательств, и их последующего увольнения в связи с истечением срока указанных трудовых договоров. Таким образом, абзац восьмой части первой статьи 59 ТК РФ не может быть применен в качестве правового основания для заключения с этими работниками срочных трудовых договоров. Иное обесмысливало бы законодательное ограничение случаев заключения срочных трудовых договоров.

Сказанное тем более актуально в ситуации, когда между теми же сторонами на протяжении длительного времени многократно заключаются срочные трудовые договоры на выполнение работы по одной и той же должности (профессии, специальности). Факт многократности заключения срочных трудовых договоров для выполнения работы по одной и той же должности (профессии, специальности), как правило, свидетельствует об отсутствии обстоятельств, объективно препятствующих установлению трудовых отношений на неопределенный срок.

В итоге абзац восьмой части первой статьи 59 ТК РФ был признан не противоречащим Конституции РФ в той мере, в какой он по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования не предполагает заключения с работником срочного трудового договора (в том числе многократного заключения такого договора на выполнение работы по одной и той же должности (профессии, специальности) в целях обеспечения исполнения обязательств работодателя по заключенным им гражданско-правовым договорам об оказании услуг, относящихся к его уставной деятельности, а также последующего увольнения работника в связи с истечением срока трудового договора, если срочный характер трудовых отношений обусловлен исключительно ограниченным сроком действия указанных гражданско-правовых договоров.

Указанный конституционно-правовой смысл абзаца восьмого части первой статьи 59 ТК РФ является общеобязательным и исключает любое иное его истолкование в правоприменительной практике.

При этом следует отметить, что абзац восьмой части первой ст. 59 ТК РФ является не единственным основанием для заключения

срочных трудовых договоров, к которому прибегают работодатели в таких случаях. Зачастую трудовые договоры на время действия гражданско-правового договора с заказчиком заключаются работодателями со ссылкой, например, на абзац шестой части первой ст. 59 ТК РФ - для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг (см., например, Обзор судебной практики по рассмотрению районными (городскими) судами Калининградской области гражданских дел во втором полугодии 2017 года, определение Тверского облсуда от 07.07.2016 N 33-2935/2016).

Однако, полагаем, что и здесь следует применять озвученные Конституционным Судом выводы. Сам по себе факт наличия у работодателя договора с заказчиком не дает оснований для заключения срочных договоров с работниками. Это возможно только в том случае, если работодатель может доказать, что работа, которая выполняется работодателем по заключенному им договору, выходит за рамки обычной деятельности, или что заключенный им договор предполагает больший объем работы, чем может выполнить имеющийся у работодателя штат работников, и ему необходимо нанять новых сотрудников для выполнения конкретно этого договора. Соответствующая позиция также представлена в судебной практике (см., например, определения Архангельского облсуда от 18.09.2019 N 33-5493/2019, Хабаровского краевого суда от 18.03.2016 N 33-1722/2016, Верховного Суда Республики Коми от 10.03.2016 N 33-842/2016, Алтайского краевого суда от 24.06.2015 N 33-5671/2015, Верховного Суда Республики Карелия от 10.07.2013 N 33-1837/2013).

Минздрав потребовал пересчитать выплаты медикам за работу с «ковидными» больными
Письмо Министерства здравоохранения РФ от 16 мая 2020 г. N 11-0/И/2-6574
Письмо Министерства здравоохранения РФ от 17 мая 2020 г. N 16-3/И/1-3061

Минздрав России информирует о том, что в целях «исключения возможности некорректной интерпретации руководителями отдельных медицинских организаций в субъектах Российской Федерации принятых Президентом РФ решений по осуществлению стимулирующих выплат медицинским и иным работникам» в нормативное регулирование порядка назначения таких выплат внесены изменения. В частности, исключены требования о начислении выплат стимулирующего характера за фактически отработанное время. Подробнее об этом читайте в новости от 19.05.2020.

Данные поправки распространяют свое действие на весь период, за который выплачивается надбавка. Так что уже выплаченные суммы должны быть пересчитаны.

Также в ведомстве указали, что в медицинских организациях и их структурных подразделениях, оказывающих медицинскую помощь пациентам с новой коронавирусной инфекцией COVID-19 в стационарных условиях, руководитель организации утверждает временное штатное расписание медицинской организации и при необходимости (в том числе при перепрофилировании) осуществляет перераспределение функциональных обязанностей медицинских работников. Таким образом, должности всех медицинских работников, непосредственно участвующих в оказании медицинской помощи гражданам, у которых выявлена новая коронавирусная инфекция, подлежат включению в перечень должностей медицинских работников, имеющих право на выплаты стимулирующего характера.

При этом комплектовать отделения, оказывающие медицинскую помощь пациентам с COVID-19, необходимо таким образом, чтобы в их состав входили все необходимые специалисты, занятые на полную ставку с учетом специфики работы в указанных отделениях.

Кроме того, чиновники, «учитывая особые условия и необходимость повышения эффективности борьбы с новой коронавирус-

ной инфекцией», предложили скорректировать график отпусков работников.

Отмечено, что к выплатам стимулирующего характера медицинским работникам применяются коэффициенты (районные, за работу в пустынных и безводных местностях, в высокогорных районах), а также процентные надбавки за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями. Указанные выплаты стимулирующего характера выплачиваются в установленные в организации сроки выплаты заработной платы.

Работников промбезопасности планируют освободить от обучения и проверки знаний охраны труда в общем порядке

Проект федерального закона N 953586-7

Правительство РФ подготовило проект поправок в ТК РФ. Кодекс планируется дополнить статьей 351.6, устанавливающей особенности регулирования труда работников в области промышленной безопасности, безопасности гидротехнических сооружений, в сфере электроэнергетики и в сфере теплоснабжения.

Предполагается зафиксировать, что к деятельности в указанных сферах допускаются только работники, прошедшие соответствующую аттестацию по вопросам безопасности, а также подготовку к выполнению трудовых функций и получившие у работодателя подтверждение их готовности к выполнению таких функций, если такая обязанность установлена профильными федеральными законами.

Отметим, что соответствующие нормы в федеральном законодательстве уже есть. А необходимость включения в Трудовой кодекс такого рода бланкетной нормы объясняется авторами законопроекта тем, что согласно статье 11 Закона о независимой оценке квалификации в случае если федеральными законами и иными нормативными правовыми актами установлен иной порядок проведения оценки квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности, чем это предусмотрено данным законом, применение указанного порядка допускалось до 1 июля 2019 года. Исключение сделано для случаев, когда иной порядок проведения оценки квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности, установлен другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами в случае, если в отношении соответствующих категорий работников Трудовым кодексом РФ определены особенности регулирования труда таких работников.

Иными словами, аттестации работников в области промышленной безопасности, безопасности гидротехнических сооружений и т.д. с 1 июля 2019 года не могли проводиться в том виде, в каком это предусмотрено соответствующими федеральными законами, поскольку это не было оговорено в ТК РФ. Вместе с тем законодатель явно не планировал отказываться от таких аттестаций в пользу независимой оценки квалификации. Об этом свидетельствует, например, письмо Минтруда России от 18.03.2019 N 15-2/ООГ-552, в котором чиновники разъясняли, что установленные федеральными законами и принятыми в их исполнение нормативными правовыми актами в ряде сфер экономики обязательные требования к квалификации работников по определенному виду профессиональной деятельности и процедурам ее подтверждения, не подлежат отмене после 1 июля 2019 года.

Тем не менее, законность таких аттестаций, очевидно, была под сомнением, а правительственные поправки в Трудовой кодекс призваны устранить эту проблему. Как отмечается в пояснительной записке, принятие законопроекта позволит сохранить существующий порядок работы с персоналом в сфере электроэнергетики, устранить имеющиеся пробелы и несоответствия в правовом регулировании отношений, связанных с промышленной безопасностью, безопасностью гидротехнических сооружений, надежностью и безопасностью в сфере электроэнергетики и теплоснабжения, внедрением механизма независимой оценки квалификации работников.

Имеются в законопроекте и другие интересные нововведения. Предусмотрено, что обучение по охране труда работников, осуществляющих трудовую деятельность в сфере электроэнергетики, а также проведение для них инструктажа по охране труда осуществляются при подготовке таких работников к аттестации по вопросам безопасности в сфере электроэнергетики или при подтверждении готовности к работе. В этом случае проверка знания указанными работниками требований охраны труда проводится в рамках аттестации по вопросам безопасности или подтверждения готовности к работе в сфере электроэнергетики, дополнительное прохождение ими обучения по охране труда, инструктажа по охране труда и проверки знания соответствующих требований охраны труда в порядке, установленном частью первой ст. 225 ТК РФ, не требуется.

Продление работнику сроков носки СИЗ без надлежащего оформления может быть приравнено к их невыдаче

Постановление Верховного Суда РФ от 14 февраля 2020 г. N 44-АД20-1

В Верховном Суде РФ рассматривался спор о правомерности привлечения работодателя к административной ответственности по ч. 4 ст. 5.27.1 КоАП РФ. Свой штраф в размере 130 000 рублей работодатель получил за необеспечение работников средствами индивидуальной защиты, включая спецодежду. Работодатель утверждал, что работники были обеспечены вещевым довольствием в полном объеме, ссылаясь в том числе на пункт 22 Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, согласно которому возможно использование средств индивидуальной защиты по истечении сроков носки.

Однако суд указанные доводы отверг, указав в том числе на то, что в силу упомянутой нормы средства индивидуальной защиты, возвращенные работниками по истечении сроков носки, но пригодные для дальнейшей эксплуатации, используются по назначению после проведения мероприятий по уходу за ними (стирка, чистка, дезинфекция, дегазация, дезактивация, обеспыливание, обезвреживание и ремонт). Пригодность указанных средств индивидуальной защиты к дальнейшему использованию, необходимость проведения и состав мероприятий по уходу за ними, а также процент износа средств индивидуальной защиты устанавливаются уполномоченным работодателем должностным лицом или комиссией по охране труда организации (при наличии) и фиксируются в личной карточке учета выдачи средств индивидуальной защиты.

В актах и личной карточке работника отсутствуют сведения о проценте износа средств индивидуальной защиты с его фиксацией в личной карточке учета выдачи средств индивидуальной защиты. В связи с чем суд счел невозможным применение пункта 22 Межотраслевых правил. Суд также не усмотрел оснований для признания рассматриваемого правонарушения малозначительным и освобождения работодателя от административной ответственности.

Можно ли наказать хамящего коллегам работника?

Определение Ульяновского областного суда от 10 декабря 2019 г. по делу N 33-5048/2019

Суд рассматривал спор о правомерности привлечения работника к дисциплинарной ответственности в виде выговора. Основанием для применения к работнику взыскания стало грубое и неуважительное поведение по отношению к другим сотрудникам. Тем самым работник нарушил принятый в организации кодекс этики и служебного поведения сотрудников, согласно которому работники должны следовать принципам уважительного отношения между работниками, а также с контрагентами и официальными представителями органов власти. Работодатель также настаивал на том, что трудовые отношения сами по себе предполагают субордина-

цию в производственном процессе и необходимость поддержания здоровой деловой атмосферы в коллективе.

Тем не менее, суд работодателя не поддержал. Действительно, в организации был принят кодекс этики, который нарушил работник. Однако работодатель не смог доказать, что ознакомил работника с этим локальным актом. А значит, работника нельзя считать виновным во вмененном ему нарушении, что исключает возможность привлечения его к дисциплинарной ответственности.

Отметим, что и другие суды не считают само по себе некорректное поведение работников основанием для привлечения их к дисциплинарной ответственности, если на работников не были в установленном порядке возложены обязанности соблюдать те или иные этические нормы при коммуникации с коллегами (см., например, определение ВС Республики Татарстан от 30.06.2014 N 33-8841/2014).

Однако если такие требования были зафиксированы в трудовых обязанностях работника, то их несоблюдение суды признают дисциплинарным проступком (см., например, определения Московского горсуда от 16.07.2018 N 33-31179/2018, Липецкого облсуда от 21.05.2018 N 33-1592/2018).

НОВОСТИ РЕГИОНА

В 2020 г. медицинским организациям - бюджетным и (или) автономным учреждениям, учредителем которых не является комитет здравоохранения Волгоградской области, будут предоставлены субсидии из областного бюджета на финансовое обеспечение мероприятий, связанных с профилактикой и устранением последствий распространения новой коронавирусной инфекции

Постановление Администрации Волгоградской области от 13 мая 2020 г. N 266-п «О предоставлении в 2020 году субсидий из областного бюджета медицинским организациям - бюджетным и (или) автономным учреждениям, учредителем которых не является комитет здравоохранения Волгоградской области, на финансовое обеспечение мероприятий, связанных с профилактикой и устранением последствий распространения новой коронавирусной инфекции COVID-19»

Субсидии предоставляются медицинским организациям в целях финансового обеспечения мероприятий, связанных с профилактикой и устранением последствий распространения новой коронавирусной инфекции COVID-19, в том числе:

- на оснащение (переоснащение) перепрофилируемого коечного фонда медицинских организаций для оказания медицинской помощи больным новой коронавирусной инфекцией COVID-19 в соответствии с минимальными требованиями к осуществлению медицинской деятельности, направленной на профилактику, диагностику и лечение новой коронавирусной инфекции COVID-19, утвержденными Министерством здравоохранения Российской Федерации;

- на проведение работ по обеспечению системой централизованного снабжения медицинскими газами (кислородом) перепрофилируемого коечного фонда медицинских организаций для оказания медицинской помощи больным новой коронавирусной инфекцией COVID-19, в соответствии с минимальными требованиями к осуществлению медицинской деятельности;

- на обеспечение медицинских и иных работников структурных подразделений медицинских организаций средствами индивидуальной защиты в соответствии с минимальными требованиями к осуществлению медицинской деятельности.

Постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

Определены условия и порядок предоставления в 2020 г. субсидий медицинским организациям - бюджетным и (или) автономным учреж-

дениям, учредителем которых не является комитет здравоохранения Волгоградской области, на осуществление выплат стимулирующего характера медицинским работникам, работающим в усиленном режиме в связи с принимаемыми мерами по предупреждению распространения новой коронавирусной инфекции

Постановление Администрации Волгоградской области от 14 мая 2020 г. N 277-п «О предоставлении в 2020 году субсидий медицинским организациям - бюджетным и (или) автономным учреждениям, учредителем которых не является комитет здравоохранения Волгоградской области, на осуществление выплат стимулирующего характера медицинским и иным работникам, работающим в усиленном режиме в связи с принимаемыми мерами по предупреждению завоза и распространения новой коронавирусной инфекции COVID-19 в Волгоградской области»

Выплаты стимулирующего характера за выполнение особо важных работ медицинским и иным работникам осуществляются пропорционально фактически отработанному времени из расчета месячной нормы рабочих часов на одну занятую ставку, но не выше следующих размеров:

80000 руб. в месяц - врачам;

50000 руб. в месяц - среднему медицинскому персоналу;

25000 руб. в месяц - младшему медицинскому персоналу.

Выплаты стимулирующего характера медицинским работникам за особые условия труда в стационарных условиях осуществляются пропорционально фактически отработанному времени из расчета месячной нормы рабочих часов на одну занятую ставку в следующих размерах:

26835 руб. в месяц - врачам, оказывающим специализированную медицинскую помощь в стационарных условиях (в том числе врачам-инфекционистам, врачам-анестезиологам-реаниматологам);

13417,5 руб. в месяц - среднему медицинскому персоналу, участвующему в оказании специализированной медицинской помощи в стационарных условиях;

8050,5 руб. в месяц - младшему медицинскому персоналу, обеспечивающему условия для оказания специализированной медицинской помощи в стационарных условиях.

Постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

НОВЫЕ МАТЕРИАЛЫ В «БОЛЬШОЙ БИБЛИОТЕКЕ БУХГАЛТЕРА И КАДРОВОГО РАБОТНИКА»

МАТЕРИАЛЫ ПРЕССЫ

✓ Комментарий к разъяснениям «Что считается форс-мажором в связи с распространением COVID-2019» (В.Н. Лисицына, журнал «Нормативные акты для бухгалтера», N 8, апрель 2020 г.)

✓ Комментарий к постановлению Правительства РФ от 2 апреля 2020 г. N 409 «О мерах по обеспечению устойчивого развития экономики» и к информации Федеральной налоговой службы от 9 апреля 2020 г. «Правительство утвердило упрощенный механизм отсрочки для пострадавших от распространения коронавируса компаний» (В.Н. Лисицына, журнал «Нормативные акты для бухгалтера», N 8, апрель 2020 г.)

✓ Уплата налога за налогоплательщика иным лицом (В. Ульянов, журнал «Практический бухгалтерский учет», N 4, апрель 2020 г.)

✓ Как отразить в учете поступление документов после отчетной даты (журнал «БУХ.1С», N 3, март 2020 г.)

✓ Сокращенное рабочее время: как настроить и изменить график работы в 1С (журнал «БУХ.1С», N 3, март 2020 г.)

✓ Профилактика коронавируса: выплачиваем пособие по карантину, обосновываем расходы. Комментарий к постановлению Главного государственного санитарного врача РФ от 02.03.20 N 5 «О дополнительных мерах по снижению рисков завоза и распространения новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV)» (зарегистрировано Минюстом России 02.03.20 за N 57643) и письму Роспотребнадзора от 14.02.20 N 02/2230-2020-32 «О проведении

профилактических и дезинфекционных мероприятий в организациях общественного питания и пищеблоках образовательных организаций» (Т. Маслова, В. Малышко, журнал «Практический бухгалтерский учет. Официальные материалы и комментарии (720 часов)», N 4, апрель 2020 г.)

✓ Отсрочка (рассрочка) по уплате налога (С.Н. Зайцева, журнал «НДС: проблемы и решения», N 4, апрель 2020 г.)

✓ Статус документа «Акт сверки» (С.С. Кислов, журнал «Строительство: бухгалтерский учет и налогообложение», N 4, апрель 2020 г.)

✓ Иностранец партнер и НДС: проблемы с вычетом (А.В. Анищенко, журнал «НДС: проблемы и решения», N 4, апрель 2020 г.)

✓ О начислении земельного налога после раздела земельного участка (О.С. Манкина, журнал «Строительство: бухгалтерский учет и налогообложение», N 4, апрель 2020 г.)

✓ Комментарий к определению Верховного Суда РФ от 28.01.2020 N 306-КГ18-594 по делу N А12-71628/2016 (И.И. Тимонина, журнал «Строительство: акты и комментарии для бухгалтера», N 4, апрель 2020 г.)

✓ Комментарий к определению Верховного Суда РФ от 19.02.2020 N 308-ЭС19-28605 по делу N А63-24687/2018 (С.С. Кислов, журнал «Строительство: акты и комментарии для бухгалтера», N 4, апрель 2020 г.)

✓ Отражаем расходы правильно (А.И. Бирюков, журнал «Разъяснения органов исполнительной власти по ведению финансово-хозяйственной деятельности в бюджетной сфере», N 2, март-апрель 2020 г.)

✓ Выплаты работникам, освобождаемые от обложения НДФЛ (К.В. Котов, журнал «Разъяснения органов исполнительной власти по ведению финансово-хозяйственной деятельности в бюджетной сфере», N 2, март-апрель 2020 г.)

НОВЫЕ МАТЕРИАЛЫ В «БИБЛИОТЕКЕ КОНСУЛЬТАЦИЙ. КАДРЫ»

✓ Споры по премиям (Н. Тихонова, журнал «Трудовое право», N 4, апрель 2020 г.)

✓ Алгоритм увольнения инженерно-технических работников за подделку диплома (О. Папроцкая, журнал «Трудовое право», N 4, апрель 2020 г.)

✓ Персональные данные: практика споров (А. Балдынова, журнал «Управление персоналом», N 12, апрель 2020 г.)

ИНТЕРНЕТ-СЕМИНАРЫ

АКТУАЛЬНЫЕ СЕМИНАРЫ ДЛЯ БУХГАЛТЕРА

- Первичная документация. Новации 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
- Зарботная 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
- Зарботная плата и иные выплаты работникам. Расчеты с подотчетными лицами, учитываем требования законодательства
- Основные изменения законодательства по НДС в 2019 году: обзор и практика применения. Актуальные разъяснения Минфина и ФНС России
- Необоснованная налоговая выгода: конфликты правоприменения и скрытые угрозы
- Новые и обновленные ФСБУ «Учёт аренды», «Учёт расходов по налогу на прибыль организаций»
- Онлайн-кассы: правила работы в 2019 году
- Прямые договоры между ресурсоснабжающими организациями и потребителями коммунальных услуг
- 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 КАДРОВИКА

- 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
- 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

- 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
- Техническое задание по 44-ФЗ
- Изменения регулирования государственного заказа в IV квартале 2019 года и подготовка к будущим изменениям 2020 года
- Закупки по 223-ФЗ: что нужно знать заказчику?
- Описание объекта закупки по Закону N 223-ФЗ. Техническое задание при конкурентных и неконкурентных закупках
- Антимонопольный комплаенс как часть безопасности бизнеса
- Нерешенные проблемы контрактной системы
- Заключение и расторжение государственных (муниципальных) контрактов: сочетание правил - ГК РФ и 44-ФЗ
- Реформирование контрактной системы: закон N 71-ФЗ и другие изменения
- Особенности закупки строительных работ в контексте изменений законодательства о закупках и реализации национальных проектов. Упрощение и усложнение
- Практика проведения госзакупок в электронной форме: типовые ошибки заказчиков и практика осуществления контроля со стороны ФАС России