

# ГАРАНТ Госсектор

## НОВОСТИ ДЛЯ БУХГАЛТЕРА ГОССЕКТОРА

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

Письмо Минфина России от 28.04.2020 N 03-03-07/34673

На основании постановления Правительства РФ продлен на 3 месяца установленный НК РФ срок представления налогоплательщиками, налоговыми агентами деклараций, за исключением деклараций по НДС, расчетов сумм НДС/ФЛ, исчисленных и удержанных налоговыми агентами, расчетов по авансовым платежам, 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.

### Срок подтверждения основного вида деятельности в ФСС вновь перенесен

Информация Фонда социального страхования РФ от 15 мая 2020 года

Для организаций, деятельность которых приостановлена в соответствии с Указом Президента РФ исходя из санитарно-эпидемиологической обстановки в регионе, срок представления документов для подтверждения основного вида экономической деятельности в 2020 году перенесен на первый рабочий день после возобновления деятельности таких организаций.

В случае представления страхователем документов для подтверждения основного вида деятельности в первый рабочий день после начала работы, 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 вида деятельности, 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, а позже - на 12 мая.

### Отвлечение средств с последующим восстановлением - нецелевой расход? Ответ есть у суда

Определение ВС РФ от 04.03.2020 N 307-ЭС20-453

Верховный Суд поставил точку в споре между Казначейством и бюджетным учреждением по вопросу квалификации выявленного при проверке нарушения в качестве нецелевого использования бюджетных средств.

Контролирующий орган провел плановую проверку учреждения по вопросу соблюдения условий предоставления и использования средств федерального бюджета в рамках целевой программы. По ее результатам ревизоры пришли к выводу о нецелевом расходовании бюджетных средств.

Нарушение казначейство связывало с тем, что субсидия за счет средств федерального бюджета была предоставлена учреждению

на осуществление расходов по коду 0412 «Другие вопросы в области национальной экономики», в то время как по соглашению на осуществление дорожной деятельности учреждению были предоставлены денежные средства по самостоятельной статье расходов - по коду 0409 «Дорожное хозяйство», источником которых являлся региональный бюджет. Учреждение же из-за недофинансирования из областного бюджета намеренно направляло федеральные деньги на оплату работ по реконструкции и развитию дорожной сети.

С подходом ревизоров учреждение не согласилось и обратилось в суд, который на трех уровнях рассмотрения дела принял его сторону. Судьи отметили, что в действиях учреждения имело место нарушение бюджетной дисциплины, а не бюджетное правонарушение. Кроме того, учреждение самостоятельно в течение короткого времени восстановило кассовые расходы, уточнив код цели. В связи с этим суд пришел к обоснованному выводу о том, что обстоятельство намеренного расходования средств субсидии из федерального бюджета на несоответствующие цели в данном случае нет. Верховный Суд отказал Казначейству в передаче жалобы для рассмотрения в заседании Судебной коллегии по экономическим спорам.

### Финансирование и планирование деятельности учреждений в 2020 году в связи с COVID-19

В настоящее время уже приняты или планируются к введению в действие новые нормативные правовые акты, регулирующие особенности финансово-хозяйственной деятельности государственных и муниципальных учреждений в условиях борьбы с распространением новой коронавирусной инфекции.

Значительное число мер государственной поддержки адресованы всем учреждениям независимо от уровня бюджета, обеспечивающего их деятельность. Рассмотрим основные новшества, с которыми учреждениям предстоит выходить из режима ограничений и по-новому планировать свою деятельность в этом году:

- Специальные меры поддержки медицинских учреждений и их работников;
- Введены меры господдержки учреждений культуры, спорта и дополнительного образования;
- Учреждениям культуры разрешено изменять допустимый уровень отклонения показателей выполнения задания;
- Утверждены временные правила возврата билетов в связи с переносом или отменой массовых мероприятий;
- скорректированы правила осуществления в 2020 году закупок по Закону N 44-ФЗ.

Однако ряд принимаемых мер ориентированы только на федеральные учреждения. Но это вовсе не означает, что в субъектах РФ и муниципальных образованиях учреждения останутся без поддержки - аналогичные меры, вполне возможно, уже приняты или вскоре будут предусмотрены в вашем регионе или муниципалитете. Причем зачастую федеральные акты используются местными властями как модельные, а значит, и принимаемые меры будут во многом схожими. Следите за пополнением региональной/муниципальной нормативной базы. Принятые на местах законы, распоряжения и регламенты уже вошли в тематическую подборку документов ГАРАНТа.

Но вернемся к федеральным учреждениям. Для них государство предусмотрело такую помощь:

- Федеральным АУ и БУ можно перечислять субсидию с превышением квартальных ограничений;
- Разрешено расходование субсидии без полного выполнения госзадания;

- Введены новые коды для субсидий в целях господдержки учреждений;

- Допустимо устанавливать повышенные авансы при закупках за счет федерального бюджета.

## 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 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.

## Что вы могли пропустить в условиях пандемии: новости Определителя КОСГУ для сложных ситуаций

Ежедневно при учете операций, отражении платежей и планировании расходов бухгалтеру необходимо, что называется, держать руку на пульсе, чтобы не упустить новшества и появившиеся особенности применения бюджетной классификации. В Определителе КОСГУ для сложных ситуаций мы систематизируем вопросы, которые освещает в своих разъяснениях Минфин, а также решения наиболее проблемных задач, поступающих в Службу Правового консалтинга системы ГАРАНТ. Расскажем о последних пополнениях и наиболее актуальных пунктах нашего Определителя:

Коды для разных видов субсидий

Недавно в Определителе появился новый раздел «Расходы на предоставление субсидий», в котором среди прочего учтены:

- порядок финансирования обучения граждан предпенсионного возраста;
- предоставление денежных премий организациям - лауреатам смотров-конкурсов;
- предоставлению субсидий муниципальным казенным предприятиям.

Коды для выплаты компенсаций работникам

Учтено теперь в Определителе и свежее письмо Минфина России о применении КВР 112, 122 и подстатьи 221 КОСГУ при отражении расходов работодателя на компенсацию затрат работника, связанных с использованием им личного сотового телефона в служебных

целях, при наличии локального акта, устанавливающего такую гарантию для сотрудника. По нашему мнению, аналогичные коды бюджетной классификации могут применяться и в случае компенсации услуг затрат сотрудников на интернет-связь при организации удаленной работы.

Коды для некоторых доходов бюджета

Для муниципальных образований и не только актуален вопрос учета доходов в виде платы за право заключения договора на установку и эксплуатацию рекламной конструкции на земельном участке, здании или ином недвижимом имуществе, находящемся в государственной или муниципальной собственности, платы по договорам на размещение и эксплуатацию нестационарного торгового объекта, а также платы на заключение таких договоров. Такие доходы отражаются по АнКВД 120 КОСГУ 129. В свою очередь, доходы в виде процентов за предоставленную рассрочку по оплате недвижимого имущества, находящегося в государственной или муниципальной собственности и приобретаемого субъектами малого и среднего предпринимательства при реализации преимущественного права на приобретение арендуемого имущества, учитываются по АнКВД 120 КОСГУ 126. Об этом рассказал Минфин в своих недавних письмах.

Коды для поступления платы за общежитие

По-прежнему часто интересует бухгалтеров вопрос применения КБК для учета доходов от поступающей платы за пользование/наем служебными жилыми помещениями и общежитиями. Отраженные в Определителе положения согласуются в том числе с апрельскими письмами Минфина.

Коды для различных расходов

Расходы на обслуживание счетчиков нередко включают комплекс услуг, оказываемых энергосбытовыми, водоснабжающими и иными организациями - поставщиками коммунальных ресурсов. При этом такие расходы должны отражаться по КОСГУ 225 с КВР 244.

Полезными будут детально разобранные ситуации по санкциям, уплачиваемым в бюджет, а также физическим и юридическим лицам.

Ежегодно обретает актуальность порядок применения КБК для расходов, связанных с проведением ЕГЭ, таких как:

- выплаты компенсации педагогическим работникам и другим лицам при привлечении их к проведению ЕГЭ;
- расходы на услуги по сбору и хранению видеоданных с видеокамер при проведении ГИА, ЕГЭ.

## Реализация готовой продукции и платных услуг: АнКВД и КОСГУ для учета доходов

**Письмо Минфина России от 23.04.2020 N 02-05-10/32796**

Приносящая доход деятельность, будь то оказание услуг за плату или продажа изготовленной или выращенной продукции, - один из главных источников финансового обеспечения многих учреждений. Задача бухгалтера - правильно учесть поступающие доходы.

Порядок применения КБК, как действовавший в 2019 году, так и нынешний, прямо предусматривает отражение доходов от оказания платных услуг по АнКВД 130. А прямое указание на применение КОСГУ 131 для этих целей содержится в Порядке N 209н.

А вот с доходами от реализации готовой продукции всё обстоит немного иначе - для них такая «цифровая аналогия» между АнКВД и КОСГУ отсутствует.

Инструкции NN 174н и 183н изначально содержат корреспонденции для начисления доходов от реализации готовой продукции с применением счета 0 401 10 131. Уточним лишь, что до введения в 2018 году детализации статьи 130 КОСГУ это был счет 0 401 10 130. А в 2019 году в Порядок применения КОСГУ были внесены поправки, благодаря которым поступления от реализации готовой продукции и товаров прямо указаны в перечне доходов, учитываемых по подстатье 131.

Что касается кода вида доходов, то при его определении следует помнить, что готовая продукция учитывается на аналитическом счете 0 105 07 000 «Готовая продукция». Это позволяет рассма-

тривать продажу продукции как реализацию матзапасов. Значит, в 15-17 разрядах номера счета 0 401 10 131 при реализации продукции следует указывать АнКВД 440 «Уменьшение стоимости материальных запасов».

### **«Коронавирусный» мораторий на проверки: а что с внешним и внутренним финконтролем?**

**Письмо Минфина России от 29.04.2020 N 02-09-06/35083**

**Письмо Счетной палаты РФ от 24.04.2020 N 15-04/806**

В связи со сложной эпидемиологической обстановкой в стране Правительство РФ Постановлением N 438 установило запрет, а в ряде случаев - ограничение для проверок юридических лиц и ИП с 1 апреля до конца текущего года. Причем речь идет о запрете на проведение проверок в отношении всех организаций - как субъектов малого и среднего бизнеса, так и остальных. То есть в их число попадают и учреждения всех типов, и коммерческие организации - получатели бюджетных субсидий по ст. 78 БК РФ.

Мораторий распространяется, прежде всего, на все виды проверок, которые проводятся по правилам Закона N 294-ФЗ о защите прав юрлиц при осуществлении государственного и муниципального контроля. Этот Закон действует с 2009 года и устанавливает порядок проведения проверок органами власти и местного самоуправления - в рамках федерального, регионального и муниципального финконтроля. То есть подпадающие под действие Закона N 294-ФЗ проверки автоматически подпадают под мораторий, введенный Постановлением N 438.

Однако нормы Закона N 294-ФЗ не применяются при проверках в финансово-бюджетной сфере, проводимых органами внутреннего и внешнего государственного/ муниципального финансового контроля в соответствии с БК РФ. При этом в Постановлении N 438 также прямо указано, что налагаемый им запрет касается проверок в финансово-бюджетной сфере, на которые НЕ распространяются положения Закона N 294-ФЗ.

Такая не вполне понятная ситуация вызывает вопрос: так могут ли в этом году проводиться проверки в рамках внешнего и внутреннего государственного/ муниципального финансового контроля?

Анализируя в совокупности положения Постановления N 438, Закона N 294-ФЗ и иных актов, Минфин России и Счетная палата РФ склоняются к выводу, что Правительство не наделено правом устанавливать особенности осуществления видов регионального и муниципального контроля, в том числе контроля и надзора в финансово-бюджетной сфере. В его полномочиях - регулирование порядка проведения проверок только на уровне объектов федерального контроля.

Исходя из этого, введенный Постановлением N 438 мораторий не распространяется на проверки:

- внешнего регионального и муниципального финансового контроля, проводимые контрольно-счетными органами субъектов РФ и муниципальных образований;

- внутреннего регионального и муниципального финансового контроля, проводимые органами власти субъектов РФ и местными администрациями. Но здесь есть исключение: в отношении коммерческих организаций и ИП, получающих субсидии из бюджета по ст. 78 БК РФ, проверки под запретом.

В отношении организаций бюджетной сферы проверочные мероприятия внешнего и внутреннего регионального/ муниципального финконтроля могут осуществляться в соответствии с утвержденными планами деятельности контролирующих органов на 2020 год.

В целях окончательного урегулирования ситуации Минфин уже подготовил проект поправок в Постановление N 438, предусматривающий исключение применения его положений в отношении контроля и надзора в финансово-бюджетной сфере.

### **Неверная дата рождения работника в больничном - не повод для отказа в пособии**

**Постановление АС Западно-Сибирского округа от 12.05.20 N А45-38305/2019**

Суды трех уровней рассмотрели дело о результатах проверки Фондом социального страхования листов нетрудоспособности и

иных документов, которые ему передала организация для назначения пособия своим работникам - регион участвует в пилотном проекте ФСС, и пособия выплачиваются Фондом непосредственно застрахованному лицу.

Изначально ФСС выплатил пособия работникам, по позднее вынес решение, которым обязал организацию возместить понесенные расходы. Выяснилось, что в больничных листах были неверно указаны даты рождения застрахованных лиц, а это - прямое нарушение Порядка выдачи листов нетрудоспособности.

Несогласие с таким решением Фонда стало поводом для обращения страхователя в суд.

На всех этапах разбирательства суды приняли решение в пользу организации. Свою позицию они обосновали так: за непредставление документов, недостоверность либо сокрытие сведений, влияющих на право получения пособия, страхователь несет ответственность. Расходы, излишне понесенные страховщиком в связи с сокрытием или недостоверностью представленных сведений, подлежат возмещению страхователем. Такой порядок установлен Положением об особенностях назначения и выплаты пособий. То есть страхователь должен возместить Фонду расходы на выплату пособия лишь в том случае, если он скрыл необходимые для назначения пособия сведения либо представил недостоверные сведения.

Суд учел и позицию ВАС РФ о том, что не любое нарушение порядка выдачи листов свидетельствует о незаконности выплат по социальному страхованию.

Однако в рассматриваемой ситуации факт наступления страхового случая Фонд не опровергает. А выявленные нарушения при оформлении листов нетрудоспособности - неверные даты рождения - были допущены не работодателем, а медучреждением. Стало быть, вины страхователя здесь нет. А сам по себе факт выдачи больничного листа с нарушением порядка его оформления, при отсутствии доказательств ненаступления страхового случая, и, соответственно, нецелевого использования средств социального страхования не может являться основанием для отказа в выплате пособия.

### **Порядок освобождения от НДФЛ выплат за работу с носителями COVID-2019 и «группой риска»**

**Письмо Минфина России от 15.05.2020 N 03-04-07/39728**

**Письмо ФНС России от 19.05.2020 N БС-4-11/8216@**

Мы уже писали, какие выплаты освобождаются от НДФЛ в связи с дополнением статьи 217 НК РФ новой нормой, предусматривающей 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 415 и N 484. При этом постановлением N 415 установлено право субъектов РФ предусмотреть повышение уровня выплат стимулирующего характера за счет средств своих бюджетов. А постановлением N 484 стимулирующие доплаты из федерального бюджета предусмотрены не только медицинским, но и иным работникам, в частности, водителям скорой помощи.

Минфин подтвердил, что освобождены от НДФЛ стимулирующие выплаты медицинским работникам за счет федерального бюджета и по Постановлению N 415, и по Постановлению N 484. Однако дополнительные выплаты за счет средств бюджетов субъектов РФ, а также выплаты иным работникам от НДФЛ не освобождены.

Обратите внимание, подготовлены новые поправки в НК РФ, которыми в том числе предусмотрено освободить от НДФЛ 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. Правила этих выплат установлены постановлением Правительства РФ N 681, о них мы тоже недавно рассказывали.

## ЦБ РФ обновит правила оформления безналичных расчетов

**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 2012 года, 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 о порядке указания кода вида дохода в распоряжениях о переводе денежных средств. Напомним, что этот документ вступит в силу с 1 июня 2020 года, о чем мы рассказывали в новостной ленте. Согласно положениям этого документа лица, перечисляющие зарплату или иные доходы, обязаны указывать в платежках код вида дохода. Цель нововведения - обезопасить социальные выплаты физлицам от взысканий.

## Сухие пайки или компенсация взамен горячего питания при карантине: КВР, КОСГУ, проводки

**Письмо Минфина России от 22.04.2020 N 02-08-05/32645**

Вынужденный уход общеобразовательных школ на карантин изменил не только формат обучения, но и порядок обеспечения школьников питанием. Речь, прежде всего, о тех учащих, кому бесплатное питание положено в силу их социального статуса. Для них организованное горячее питание заменено выдачей продуктовых наборов - сухих пайков. В ряде случаев принято решение о выплате соответствующей компенсации.

От того, каким способом учреждение реализует свою обязанность по обеспечению льготной категории учащихся питанием, будет зависеть и порядок учета расходов.

Независимо от того, получило ли учреждение продукты уже в виде наборов или скомплектовало их самостоятельно, основанием для принятия матзапасов к учету будет документ, подтверждающий поставку, например, товарная накладная или УПД. А вот документ, подтверждающий выдачу учреждением сухих пайков (ведомость, реестр), придется разработать самостоятельно. Этот документ будет основанием для списания материальных запасов и оформления Акта (ф. 0504230).

## Планируется сдвинуть сроки разработки федеральных стандартов бухучета

**Проект приказа Минфина России (подготовлен 12.05.2020)**

Совсем недавно - в начале апреля - вступила в действие новая Программа разработки федеральных стандартов бухгалтерского учета государственных финансов на 2020 - 2023 гг. Об этом мы рассказывали в новостной ленте.

Но коронавирус и здесь внес свои коррективы: в связи со сложившейся ситуацией Минфин планирует сдвинуть сроки разработки и утверждения федеральных стандартов бухучета, а также сроки внесения поправок в действующие Инструкции по ведению учета и составлению отчетности.

В целом, сроки перенесены на 1-3 месяца, разве что Стандарт «Метод долевого участия», который планировалось утвердить уже в июле этого года, будет принят не ранее декабря. Однако сроки начала применения новых стандартов останутся неизменными - для большей части нормативных актов это 1 января 2022 года.

В настоящее время на экспертизе в совете по стандартам бухучета находятся два стандарта - «Отчетность по операциям системы казначейских платежей» и «Финансовые инструменты». Предполагается, что оба документа будут подписаны летом, причем первый будет применяться уже в отношении операций этого года, а второй начнет действовать только с 2021 года.

Изменения, которые изначально планировались к внесению в Инструкции NN 157н, 162н, 174н, 183н в сентябре 2020 года, Минфин намерен подготовить к ноябрю, но действовать они будут так же с ноября текущего года, как и было задумано ранее.

## Облагается ли недвижимость учреждения налогом исходя из кадастровой стоимости?

**Письмо Минфина России от 25.03.2020 N 03-05-05-01/23473**

Изменения, внесенные в формулировку объекта обложения налогом на имущество организаций с 1 января 2020 года, до сих пор вызывают сомнения: может ли недвижимое имущество учреждений, органов власти или местного самоуправления, принадлежащее им на праве оперативного управления, облагаться налогом исходя из кадастровой стоимости?

Минфин разъяснил, что исходя из кадастровой стоимости может облагаться недвижимое имущество, принадлежащее организациям на праве собственности или хозяйственного ведения. Таким образом, порядок налогообложения недвижимого имущества исходя из кадастровой стоимости на объекты основных средств, принадлежащие учреждениям на праве оперативного управления, не распространяется. Учреждения по-прежнему определяют налоговую базу как среднегодовую стоимость недвижимого имущества, учитываемого на балансе в составе основных средств.

## Ревизоры выявили нарушения: по каким КБК перечислить средства в бюджет по предписанию

**Письмо Минфина России от 23.04.2020 N 02-05-11/32797**

**Письмо Минфина России от 23.04.2020 N 02-05-11/32705**

**Письмо Минфина России от 05.03.2020 N 02-05-11/16700**

Предписания органов финансового контроля часто обязывают учреждения перечислить в доход бюджета сумму остатка субсидии, образовавшегося из-за невыполнения задания, бюджетных средств, израсходованных неэффективно или не в соответствии с целями их предоставления, и т.д. Помимо этого по итогам проверки могут быть уполномоченным органом на виновное лицо может быть наложен штраф по КоАП РФ за административные правонарушения связанные, например, с тем же нецелевым использованием бюджетных средств, нарушениями порядка ведения бюджетного учета или составления отчетности. Административные штрафы за правонарушения, связанные, в частности, с:

- нецелевым использованием бюджетных средств,
  - нарушением порядка и/или условий предоставления/расходования МБТ,
  - нарушением условий предоставления субсидий,
- подлежат зачислению в тот бюджет, из которого были предоставлены средства, использованные с нарушениями. При этом в 1-3 разрядах кода главного администратора доходов бюджета указывается код органа государственного или муниципального контроля, проводившего проверку и выявившего нарушение.

Выбор доходного КБК для осуществления перечислений в доход бюджета сумм выявленных нарушений по результатам мероприятий государственного/ муниципального финансового контроля зависит от характера таких поступлений и так же зачисляется в тот бюджет, который финансирует деятельность учреждения.

## Нецелевое использование средств: кого и как суды привлекают к ответственности

Судебные разбирательства, связанные с квалификацией нарушений в качестве нецелевого использования бюджетных средств, пожалуй, одни из самых многочисленных в бюджетной сфере. К ответственности по ст. 15.14 КоАП РФ может быть привлечено как

учреждение, так и орган власти, допустивший нецелевые траты. В отношении государственных / муниципальных учреждений, особенно казенных, к ответственности гораздо чаще привлекается не само юридическое лицо, а его должностные лица. Оштрафовать или дисквалифицировать могут любое должностное лицо - от главного бухгалтера учреждения до главы города...

Сложившаяся за 2019 год и первые месяцы 2020 года судебная практика по данному вопросу весьма обширна. Но на чужих ошибках нужно учиться. Поэтому предлагаем посмотреть, в чем выразилось нецелевое использование средств и кого судьи привлекли к ответственности:

1. Виновным признано юридическое лицо:

- государственный орган, администрация муниципального образования;
- ГРБС;
- государственное или муниципальное учреждение

Стоит отметить, что встречаются судебные решения, где судьи считают вину юридического лица полностью доказанной, но в то же время, пользуясь правом, предоставленным положениями КоАП РФ, изменяют постановление об административном наказании и уменьшают штраф до суммы менее минимального размера штрафа, предусмотренного ст. 15.14 КоАП РФ.

2. Виновным признано должностное лицо:

- глава муниципального образования;
- и.о. главы муниципального образования, заместитель главы муниципального образования;
- руководитель отдела администрации муниципального образования;
- председатель областной Думы;
- руководитель регионального министерства
- главный бухгалтер государственного или муниципального учреждения;
- руководитель государственного или муниципального учреждения.

При этом нередко руководители привлекаются даже в тех случаях, когда были назначены ответственные лица за выполнение тех или иных функций. Например, главы администраций МО привлекались к ответственности:

- за оплату не полностью выполненных работ по строительству, несмотря на наличие организации, осуществляющей строительный надзор, и назначенного ответственного за контроль над строительством лица. Об этом - в решении Ивановского облсуда от 08.10.2019 N 21-262/2019;
- за перечисление средств на капремонт помещений, не находящихся в муниципальной собственности при наличии на счете-квитанции подписи начальника отдела недвижимости, подтвердившего тем самым достоверность суммы. Об этом - решение Красноярского краевого суда от 13.02.2020 N 7п-80/2020;
- за неправильное применение КБК при наличии лица, ответственного за ведение бухучета. Об этом - решение Верховного Суда Республики Бурятия от 20.02.2020 N 12-30/2020.

Кроме того, имеются случаи привлечения к ответственности руководителя учреждения, оказавшего услугу, не входящую в муниципальное задание за счет средств субсидии на финансирование задания в случае, когда им подавалось учредителю ходатайство о необходимости внесения изменений в задание. Примером здесь может послужить решение Вологодского облсуда от 01.08.2019 N 7А-395/2019.

## 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 давления 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. определение 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 листа 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 листа 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 являлась 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, определение 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 образами 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.

### **Заключить 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 КСОЮ 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 изъяснен 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 исполнению 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 статьи 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 коронавирусной 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 законопро-

екта 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 субординацию 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 ДЛЯ СПЕЦИАЛИСТА ПО ГОСЗАКУПКАМ**

#### **Утвержден типовой контракт на поставку продуктов питания**

**Приказ Минсельхоза России от 19 марта 2020 г. N 140**

Минсельхоз России в соответствии с ч. 11 ст. 34 Закона N 44-ФЗ, Правилами разработки типовых контрактов, типовых условий контрактов утвердил типовой контракт на поставку продуктов питания и информационную карту к указанному контракту.

Положения типового контракта будут применяться заказчиками при формировании проекта контракта в случае закупки продукции, соответствующей кодам ОКПД2, КТРУ и ОКВЭД, указанным в информационной карте, при любом размере цены контракта. Иные показатели для применения типового контракта отсутствуют.

Соответствующий приказ вступает в силу 29 мая 2020 года.

Напомним, типовые контракты, типовые условия контрактов подлежат применению по истечении 30 календарных дней после дня их размещения в ЕИС, но не ранее дня вступления в силу нормативного правового акта, утверждающего соответствующие типовые контракты, типовые условия контракта.

Типовые контракты разрабатываются и утверждаются федеральными органами исполнительной власти, Госкорпорацией «Росатом», Госкорпорацией «Роскосмос», размещаются в ЕИС и составляют библиотеку типовых контрактов, типовых условий контрактов.

## Определен единственный поставщик профилактических вакцин, производимых на территории РФ

**Распоряжение Правительства РФ от 12 мая 2020 г. N 1257-р**

Правительство РФ в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 93 Закона N 44-ФЗ определило акционерное общество «Национальная иммунобиологическая компания» единственным исполнителем осуществляемых Минздравом России в 2020 - 2021 годах закупок иммунобиологических лекарственных препаратов, производство которых осуществляется на всех стадиях технологического процесса на территории РФ, в целях проведения профилактических прививок, включенных в национальный календарь профилактических прививок. Приведен перечень соответствующих лекарственных препаратов.

Предельный срок действия соответствующих контрактов - до 31 декабря 2021 года.

Единственный поставщик сможет привлекать к исполнению контрактов субподрядчиков, соисполнителей при условии исполнения поставщиком лично не менее 10% совокупного стоимостного объема обязательств по контрактам.

## ФАС рассказала об особенностях формирования документации на закупку диализаторов

**Письмо ФАС России от 30 апреля 2020 г. N АД/37202/20**

Специалисты антимонопольного ведомства в своем письме высказали позицию по вопросу о возможности объединения в объекте одной закупки диализаторов с материалом мембраны, изготовленной из целлюлозы, и диализаторов с материалом мембраны, изготовленной из синтетики.

В частности, они отметили, что мембрана диализатора может быть изготовлена из материала трех разновидностей - из синтетического, полусинтетического материала либо из целлюлозы. При этом целлюлозные, полусинтетические и синтетические мембраны не являются взаимозаменяемыми между собой.

Таким образом, объединение в один лот заказчиками диализаторов с материалом мембраны, изготовленной из целлюлозы, и диализаторов с материалом мембраны, изготовленной из синтетики, могут приводить к ограничению количества участников закупок и иметь признаки нарушения антимонопольного законодательства и Закона N 44-ФЗ.

## Минздрав разъяснил нюансы расчета НМЦК при закупке лекарственных препаратов

**Письмо Минздрава России от 24 января 2020 г. N 25-2/76**

В своем письме представители министерства рассказали об особенностях применения оптовой надбавки при определении цены единицы i-го лекарственного препарата для последующего расчета НМЦК в соответствии с п. 9 Порядка определения НМЦК при осуществлении закупок лекарственных препаратов для медицинского применения (далее - Порядок).

В частности, специалисты отметили, что оптовая надбавка в указанном случае может применяться в размере, соответствующем той ценовой группе, к которой принадлежит цена упаковки лекарственного препарата, экстраполированная на основе цены единицы лекарственного препарата, определенной в соответствии с п. 8 Порядка.

Напомним, что при расчете НМЦК в соответствии с формулой, указанной в п. 9 Правил, применяется цена единицы i-го лекарственного препарата с учетом НДС и оптовой надбавки.

## Можно ли провести закупку работ по строительству капитального объекта «под ключ» в соответствии с Законом N 223-ФЗ?

**Письмо ФАС России от 24 апреля 2020 г. N ИА/35236/20**

Специалисты ФАС России в своем письме разъяснили, что правовая природа закупок строительных работ в соответствии с Законом N 44-ФЗ и Законом N 223-ФЗ идентична. Таким образом, проведение закупок на заключение договоров, предметом которых является одновременно подготовка проектной документации, выполнение инженерных изысканий, выполнение работ по строительству, реконструкции или капитальному ремонту объекта капитального строительства, а также поставка оборудования, необходимого для обеспечения эксплуатации такого объекта, не является нарушением Закона N 223-ФЗ, если это не противоречит положению о закупке заказчика.

## Взаимозаменяемость лекарств будет учитываться и госзаказчиками, и врачами

**Проект Постановления Правительства РФ «Об утверждении порядка использования информации о взаимозаменяемых лекарственных препаратах...»**

Сведения о взаимозаменяемости лекарств будут использоваться для целей госзакупок (заказчик не сможет ограничить такую взаимозаменяемость, за некоторыми исключениями), врачами - при назначении препаратов, и фармацевтиками - чтобы рассказать покупателю аптеки о диапазоне цен на препараты с одним МНН.

Это следует из представленного Минздравом проекта соответствующего акта. Устанавливать взаимозаменяемость будет комиссия экспертов, а вот «управлять» ею дальше - Минздрав РФ: именно на его сайте планируется размещать информацию о взаимозаменяемости и перечень взаимозаменяемых лекарств, и именно Минздрав РФ, согласно проекту, будет разъяснять вопросы взаимозаменяемости лекарственных препаратов, в том числе критерии определения взаимозаменяемости, порядок ее определения и особенности, связанные с комбинированными лекарствами.

## НОВОСТИ РЕГИОНА

### Работникам государственных учреждений социального обслуживания Волгоградской области, подведомственных комитету социальной защиты населения Волгоградской области установлены выплаты стимулирующего характера

Постановление Администрации Волгоградской области от 28 апреля 2020 г. N 246-п «Об установлении денежных выплат работникам государственных учреждений социального обслуживания Волгоградской области, подведомственных комитету социальной защиты населения Волгоградской области»

В государственных учреждениях социального обслуживания, осуществляющих стационарное социальное обслуживание, полустационарное социальное обслуживание, с постоянным, временным круглосуточным проживанием (пребыванием) граждан установлена надбавка за работу в условиях осуществления трудового процесса без возвращения работников к месту постоянного проживания в следующих размерах:

53 670 руб. - работникам, определенным в соответствии с локальным правовым актом учреждения ответственными за организацию режима работы без возвращения работников к месту постоянного проживания;

48 303 руб. - заведующим отделениями - врачам, врачам-специалистам;

26 835 руб. - среднему медицинскому персоналу, главным медицинским сестрам, медицинским психологам, заведующим структурными подразделениями (кроме заведующих отделениями - врачей), психологам, педагогическим работникам, специалистам по социальной работе, специалистам по реабилитации инвалидов, специалистам по комплексной реабилитации, поварам;

21 468 руб. - младшему медицинскому персоналу, социальным работникам, культурным организаторам, библиотекарям, помощникам воспитателя, кухонным рабочим;

18 785 руб. - иным работникам, не указанным ранее.

В государственных учреждениях, осуществляющих социальное обслуживание на дому, установлена единовременная денежная выплата социальным работникам на проезд для оказания социальных услуг гражданам в форме социального обслуживания на дому в размере 1 000 рублей. Выплата осуществляется однократно в период действия режима повышенной готовности функционирования органов управления.

Постановление вступает в силу со дня его подписания и распространяет свое действие на отношения, возникшие с 15 апреля 2020 г.

### **В Волгоградской области регламентировано предоставление ежемесячной денежной выплаты на ребенка в возрасте от трех до семи лет включительно**

**Приказ комитета социальной защиты населения Волгоградской области от 24 апреля 2020 г. N 798 «Об утверждении порядка и условий предоставления ежемесячной денежной выплаты на ребенка в возрасте от трех до семи лет включительно»**

Ежемесячная денежная выплата в размере 50 процентов величины прожиточного минимума для детей, установленной в Волгоградской области за второй квартал года, предшествующего году обращения за ежемесячной денежной выплатой предоставляется при условии, что среднедушевой доход семьи не превышает величину прожиточного минимума на душу населения за второй квартал года, предшествующего году обращения.

Ежемесячная денежная выплата осуществляется со дня достижения ребенком возраста трех лет, но не ранее 1 января 2020 г., до достижения ребенком возраста восьми лет.

Предоставление ежемесячной денежной выплаты на ребенка в возрасте от трех до семи лет включительно осуществляют государственные казенные учреждения - центры социальной защиты населения Волгоградской области.

Приказ вступает в силу со дня официального опубликования и распространяет свое действие на отношения, возникшие с 1 января 2020 г.

### **Определены условия и порядок предоставления в 2020 г. субсидий медицинским организациям - бюджетным и (или) автономным учреждениям, 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.

### **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.

### **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.)
- ✓ Иностраный партнер и НДС: проблемы с вычетом (А.В. Анищенко, 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.)
- ✓ 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

- Бухгалтеру бюджетной сферы. Учет резервов и долгосрочных договоров в 2020 году по новым федеральным стандартам
- Бухгалтеру бюджетной сферы. Учет по стандарту «Аренда»: новшества 2020 года, проблемные вопросы и пути их решения, опыт коллег
- Бухгалтеру бюджетной сферы. Как выбрать счет учета для отражения задолженности в формах 0503169, 0503769: перенос на счет 209 30 и другие важные проблемы
- Первичная документация. Новации 2020 г. Как будут работать налоговые и правоохранительные органы с первичкой налогоплательщика, какие налоговые схемы могут повлечь уголовную ответственность

- Порядок исчисления и уплаты страховых взносов в 2020 году. Глава 34 НК РФ
- Операции с денежной наличностью, онлайн-кассы в 2020 году
- Налог на прибыль в 2019-2020 г.г.
- Налоговые проверки. Новые полномочия налоговых органов в 2019 г. Оспаривание результатов проверки. Права и обязанности налогоплательщика
- Новые положения нормативных актов, регулирующих финансово- хозяйственную деятельность государственных (муниципальных) учреждений и регулирующих особенности исполнения бюджетов, связанные с реализацией национальных проектов
- НДС: основные изменения, сдаём декларацию за 3 квартал без ошибок, перспективы совершенствования администрирования
- 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
- Профстандарты
- Самое сложное в трудовых отношениях - рабочее время и время отдыха
- Требования о хранении и обработке персональных данных, а также ответственность операторов персональных данных за несоблюдение таких требований
- Организация деятельности по обработке персональных данных с учётом действующей правоприменительной практики

#### АКТУАЛЬНЫЕ СЕМИНАРЫ ДЛЯ СПЕЦИАЛИСТА ПО ГОСЗАКУПКАМ

- 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