

ГАРАНТ Бухгалтеру

НОВОСТИ БУХУЧЕТА И НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ

ФНС подготовлен обзор позиций высших судов по налоговым вопросам в III квартале 2020 года Письмо Федеральной налоговой службы от 16 октября 2020 г. N БВ-4-7/16990

Налоговая служба подготовила Обзор правовых позиций, отраженных в судебных актах КС РФ и ВС РФ, принятых в третьем квартале 2020 года по вопросам налогообложения

Всего в обзоре рассмотрены 8 решений по вопросам налогообложения КС РФ и ВС РФ. Приведены позиции высших судов как по вопросам налогового администрирования, так и по конкретным налогам, например:

- с физического лица нельзя взыскивать налоговые недоимки по иску о возмещении вреда, причиненного публично-правовому образованию неуплатой налога, если эти недоимки в законном порядке признаны безнадежными к взысканию, что обусловлено поведением налоговых органов, притом что решение о списании таковых и невозможность их взыскания прямо не обусловлены противоправными действиями налогоплательщика (п. 1 Обзора);

- само по себе даже необоснованное обращение налогоплательщика в налоговый орган с целью реализации права на имущественный налоговый вычет в связи с приобретением жилого помещения не может считаться представляющим достаточную для криминализации общественную опасность, поскольку предоставление вычета должно быть в такой ситуации исключено действиями сотрудников налогового органа, которыми принимается решение - по результатам камеральной налоговой проверки - о действительном размере налоговой обязанности лица за конкретный налоговый период (п. 2 Обзора);

- то обстоятельство, что в силу предписаний НК РФ органы, осуществляющие государственный кадастровый учет и государственную регистрацию прав на недвижимое имущество, обязаны сообщать в налоговые органы сведения о недвижимом имуществе, зарегистрированном в этих органах, не освобождает суд в случае возникновения спора от проверки правильности отнесения объектов налогообложения к тому или иному виду недвижимости (п. 7 Обзора).

С 2021 года формы 2-НДФЛ и 6-НДФЛ объединены

Приказ Федеральной налоговой службы от 15 октября 2020 г. N ЕД-7-11/753@

ФНС утвердила новую форму 6-НДФЛ, ее формат и порядок заполнения.

Главное новшество - включение в расчет 6-НДФЛ справки по форме 2-НДФЛ (приложение N 1 к расчету). Дело в том, что в соответствии с НК РФ с отчета за 2021 год справки о доходах физлиц по форме 2-НДФЛ представляются в налоговые органы в составе 6-НДФЛ. Отметим, что приложение N 1 ежеквартально заполнять не потребуется, их надо будет формировать только по окончании года.

Приказом утверждена и новая форма «Справки о доходах и суммах налога физического лица» (СДФЛ), которая выдается физлицу в соответствии с п. 3 ст. 230 НК РФ (приложение N 4 к приказу).

Также предусмотрено, что по новой форме 6-НДФЛ следует сообщать:

- о невозможности удержания НДФЛ, о суммах дохода, с которого не удержан налог, и сумме неуплаченного налога в соответствии с п. 5 ст. 226 НК РФ;

- о невозможности удержания суммы НДФЛ в соответствии с п. 14 ст. 226.1 НК РФ.

Приказ вступает в силу начиная с представления расчета сумм НДФЛ, исчисленных и удержанных налоговым агентом (форма 6-НДФЛ) за первый квартал 2021 года.

ФНС скорректировала форму расчета по страховым взносам

Приказ Федеральной налоговой службы от 15 октября 2020 г. N ЕД-7-11/751@

Внесены поправки в форму расчета по страховым взносам:

1) Поскольку ССЧ с отчетности за 2020 год следует указывать в РСВ (см. новость от 30.01.2020), в РСВ введено поле «Среднесписочная численность (чел.)».

2) В связи с установлением в 2020 - 2021 гг. новых тарифов взносов (для МСП - пониженный тариф взносов 15%; для отдельных категорий страхователей - нулевой тариф за II квартал 2020 год; для предприятий сферы IT - бессрочный пониженный тариф 7,6%) введены новые коды тарифа плательщика и коды категорий застрахованных лиц. Для плательщиков IT-сферы с отчета за 1 квартал 2021 года предусмотрено новое приложение 5.1, в котором они будут подтверждать соответствие условиям применения пониженного тарифа.

3) Изменены штрих-коды, электронный формат РСВ, а также порядок заполнения расчета.

Приказ вступит в силу начиная с представления РСВ за 2020 год.

Рекомендована форма заявления о предоставлении акта сверки расчетов по налогам на бумажном носителе

Письмо Федеральной налоговой службы от 28 октября 2020 г. N АБ-4-19/17644@

Налоговые органы по заявлению плательщика, налогового агента обязаны проводить совместную сверку расчетов по налогам, сборам, взносам, пеням и штрафам.

ФНС России вплоть до вступления в силу приказа «Об утверждении порядка проведения совместной сверки расчетов по налогам...» рекомендует использовать типовую форму заявления о предоставлении акта совместной сверки расчетов по налогам, сборам, страховым взносам, пеням, штрафам, процентам на бумажном носителе (КНД 1165180).

Утверждены новые требования к путевым листам

Приказ Министерства транспорта РФ от 11 сентября 2020 г. N 368 (зарег. в Минюсте 30.10.2020)

В рамках «регуляторной гильотины» Минтранс заменил старые требования к путевым листам новыми, которые будут действовать с 01.01.2021 до 01.01.2027. Нововведения минимальные:

1) В число обязательных реквизитов путевого листа включен новый реквизит - сведения о перевозке, то есть информация о видах сообщения и видах перевозок.

2) В сведениях о ТС надо будет указывать марку и модель прицепа (полуприцепа) для любых видов транспорта (сейчас - только для грузовиков).

3) Регламентирована формулировка отметок о предрейсовых и

последней медосмотрах водителей (точно такая же отметка должна проставляться и в настоящее время, однако требование об этом содержится в приказе Минздрава, а не Минтранса).

4) К дате и времени техконтроля добавлены дата и время выпуска ТС на линию и его возвращения и отметка «выпуск на линию разрешен».

5) Журнал регистрации путевых листов может вестись на электронном носителе с возможностью распечатки страниц журнала.

30 ноября истекает срок подачи заявлений об отсрочке по налогам для пострадавших от пандемии отраслей

Информация Федеральной налоговой службы от 29 октября 2020 года

Организации и ИП, сферы деятельности которых пострадали от коронавируса, могут рассчитывать на отсрочку (рассрочку) по уплате налогов, авансовых платежей по налогам и страховых взносов в упрощенном порядке, определенном постановлением Правительства РФ N 409.

ФНС напоминает, что 30 ноября 2020 истекает срок подачи заявлений о предоставлении отсрочки или рассрочки для налогоплательщиков, осуществляющих деятельность в наиболее пострадавших от распространения COVID-19 отраслях. Отсрочки и рассрочки таким лицам предоставляются беспроцентно.

Заявление можно подать по платежам, сроки уплаты которых приходятся на 2020 год, в том числе на период с 1 по 31 декабря. При наличии оснований для предоставления меры поддержки заявление и обязательство о соблюдении условий отсрочки или рассрочки подаются в налоговый орган по месту нахождения или учета налогоплательщика.

Если заявление подано до направления в инспекцию деклараций или расчетов, в которых исчислены указанные в нем налоги, авансовые платежи и страховые взносы, то оно будет рассмотрено после их представления. Указанный порядок действует и для деклараций (расчетов), на основании которых проверяется право на отсрочку или рассрочку в виде снижения доходов.

Проверить возможность получения отсрочки или рассрочки можно с помощью сервиса на сайте ФНС России.

Кто обязан сдавать отчетность только в электронной форме?

Письмо Федеральной налоговой службы от 8 октября 2020 г. N ЕА-3-26/6827@

В соответствии с п. 3 ст. 80 НК РФ установлена обязанность представления налоговой отчетности (расчетов) по ТКС через ОЭД (за некоторыми исключениями), для:

- налогоплательщиков (плательщиков страховых взносов), ССЧ работников которых за предшествующий календарный год превышает 100 человек;

- вновь созданных (в том числе при реорганизации) организаций, численность работников которых превышает 100 человек;

- налогоплательщиками (плательщиками страховых взносов), для которых такая обязанность предусмотрена частью второй НК РФ применительно к конкретному налогу (страховым взносам). В частности, такая обязанность предусмотрена при представлении декларации по НДС;

- крупнейшими налогоплательщиками.

В остальных случаях сохраняется возможность представления налогоплательщиками отчетности на бумажном носителе.

Вместе с тем, в соответствии со ст. 18 Закона N 402-ФЗ обязательный экземпляр годовой бухгалтерской (финансовой) отчетности представляется в ГИР БО в виде электронного документа. Причем за 2020 год экземпляр БФО в электронном виде должны представить также и субъекты малого предпринимательства, для которых действовала отсрочка этой обязанности. Для формирования и направления бухотчетности ФНС России

разработала форматы представления экземпляра БФО, которые размещены в открытом доступе на официальном сайте ФНС.

Дополнительно сообщается о способах получения электронной подписи.

Подготовлены обширные поправки в НК РФ Проект федерального закона N 1022670-7

Правительство внесло в Госдуму проект изменений в НК РФ, затрагивающий порядок налогового администрирования, исчисление и уплату НДС, акцизов, НДФЛ, налога на прибыль организаций, государственной пошлины, земельного налога, налога на имущество физических лиц и страховых взносов. В частности, предлагается:

1) ввести электронные доверенности для использования в налоговых правоотношениях;

2) пороговое значение суммы налогов, сборов, страховых взносов, пеней и штрафов для обращения налоговых органов в суды с заявлением о взыскании с физических лиц (не ИП), увеличить с 3 тыс. руб. до 10 тыс. руб.;

3) проценты, начисленные налоговым органом на дату вынесения решения о возврате суммы излишне уплаченного платежа, возвращать плательщику без его заявления;

4) скорректировать порядок применения нулевой ставки НДС при экспорте водных биологических ресурсов, добытых в исключительной экономической зоне РФ, и (или) произведенных из них товаров;

5) уточнить перечень компенсационных и иных выплат, освобождаемых от обложения НДФЛ;

6) определить порядок налогообложения отдельных инвестиционных доходов иностранных организаций;

7) по налогу на прибыль организаций: уточнить правила применения нулевой ставки налога в отношении дивидендов, правила формирования налоговой базы НКО, а также налоговой базы по доходам, полученным от долевого участия в других организациях; порядок формирования остаточной стоимости НМА по аналогии с ОС, порядок формирования резерва на выплату вознаграждения по итогам за год и др.

8) по имущественным налогам: распространить беззаявительный порядок предоставления налоговых льгот на ветеранов боевых действий; расширить перечень документов, передаваемых в налоговые органы физическими лицами через МФЦ; установить порядок налогообложения уничтоженных транспортных средств; установить понижающий коэффициент, применяемый при исчислении налога на имущество физлиц в отношении вновь образованных объектов недвижимости и др.

9) дополнить перечень периодов, за которые ИП не уплачивают за себя страховые взносы, периодами содержания их под стражей и отбывания наказания в местах лишения свободы;

10) синхронизировать перечень выплат работникам, не подлежащих обложению страховыми взносами, с перечнем аналогичных выплат, не подлежащих обложению НДФЛ.

Электронные счета-фактуры: Минфин обновит порядок выставления, а ФНС создаст реестр доверенных ОЭД

Приказ Федеральной налоговой службы от 23 октября 2020 г. N ЕД-7-26/775@

Проект Приказа Министерства финансов РФ «Об утверждении Порядка выставления и получения счетов-фактур в электронной форме...» (подготовлен Минфином России 26.10.2020)

ФНС утвердила Положение о Реестре доверенных операторов юридически значимого электронного документооборота. Доверенные операторы обеспечивают электронный документооборот по ТКС с использованием квалифицированных сертификатов ключей проверки электронной подписи для выставления и получения счетов-фактур. Реестр доверенных операторов размещат на сайте ФНС.

Приказ действует с 23.10.2020. Приказ ФНС России от 20.04.2012 N ММВ-7-6/253@ утратил силу.

Напомним, что из Порядка выставления и получения счетов-фактур в электронной форме по телекоммуникационным каналам связи следует обязанность оператора электронного документооборота обеспечить взаимодействие продавца и покупателя при выставлении и получении счетов-фактур в электронной форме, сформированных продавцом в соответствии с установленными НК РФ требованиями и утвержденным форматом (согласно абзацу второму п. 9 ст. 169 НК РФ).

Минфин подготовил новый Порядок выставления и получения электронных счетов-фактур. Проект размещен на федеральном портале проектов НПА. Проектом устанавливаются обязанности для ОЭД осуществлять межоператорский обмен документами как путем организации непосредственного взаимодействия, так и через других операторов электронного документооборота.

С ноября крупные торговые сайты-агрегаторы должны принимать к оплате карты «МИР»

Федеральный закон от 31 июля 2020 г. N 290-ФЗ

С 1 ноября 2020 года обязанность принимать оплату картами «Мир» распространяется на организации и ИП - владельцев агрегатора информации о товарах (услугах), у которых годовой объем выручки товаров превышает 40 млн руб. Речь идет о владельцах «торговых площадок» (программ для ЭВМ и (или) сайтов) в сети «Интернет», принимающих оплату за предлагаемые на этих площадках товары.

Напомним, что в 2021 году принимать карты «Мир» обязаны будут еще больше продавцов. Торговые предприятия (включая исполнителей, владельцев агрегаторов) с годовой выручкой более 30 млн рублей будут обязаны принимать к оплате национальный платежный инструмент с 1 марта 2021 года, а с 1 июля следующего года этот порог снизится до 20 млн рублей.

Документы для госрегистрации юрлиц и ИП можно подать через мобильное приложение

Приказ ФНС России от 12 октября 2020 г. N ЕД-7-14/743@ (зарег. в Минюсте 29.10.2020)

ФНС утвердила новый порядок взаимодействия с регистрирующим органом при подаче электронных документов для госрегистрации юрлиц и ИП.

Закреплена возможность направления документов через мобильное приложение и МФЦ. Нотариусы также могут использовать СМЭВ и подключенную к ней единую информсистему нотариата.

Приказ вступает в силу с 25 ноября 2020 года.

Усовершенствована процедура внесения и актуализации в ЕГРЮЛ сведений о юрлице

Федеральный закон от 27 октября 2020 г. N 350-ФЗ

Внесены изменения в ст. 5 Закона о государственной регистрации юрлиц и ИП.

В частности, поправками предусмотрено, что при внесении изменений в сведения о наименовании юрлица, содержащиеся в ЕГРЮЛ, регистрирующий орган в течение 5 рабочих дней должен обновить в реестре сведения о его наименовании также в составе сведений об иных юрлицах, где такое юридическое лицо является учредителем/участником или лицом, имеющим право действовать без доверенности, или держателем реестра акционеров. Как ранее поясняли разработчики поправок, актуализировать указанные сведения регистрирующий орган должен самостоятельно (без участия юридического лица).

Аналогичный порядок будет применяться и в случае, если юрлицо, в отношении которого в ЕГРЮЛ внесены сведения о его прекращении путем реорганизации в форме слияния или присоединения, является единственным учредителем или участником другого юридического лица, либо если в ЕГРЮЛ вносятся сведения о прекращении юрлица путем реорганизации в форме преобразования. В этих случаях регистрирующий орган также в течение 5 рабочих дней должен будет внести сведения о правопреемнике такого юридического лица или

юридическом лице, созданном в результате реорганизации в форме преобразования, в сведения о юрлице, учредителем или участником которого являлось прекращенное в результате реорганизации юридическое лицо.

Также без участия юрлица регистрирующий орган будет вносить в ЕГРЮЛ некоторые иные сведения. Например, об организационно-правовой форме юрлица - в соответствии с Общероссийским классификатором организационно-правовых форм.

Кроме того, уточнены положения п. 5 ст. 5 Закона, которым установлена обязанность юридического лица и ИП уведомлять регистрирующий орган об изменении сведений, содержащихся в ЕГРЮЛ/ЕГРИП. В частности, срок, в течение которого они обязаны известить регистрирующий орган, увеличен с трех до семи рабочих дней со дня изменения содержащихся в реестре сведений. Кроме того, уточнено, что уведомить регистрирующий орган нужно путем представления соответствующих документов.

Изменения вступят в силу 26 апреля 2021 года.

ФНС ответила на вопросы о налоге для самозанятых

Письмо Федеральной налоговой службы от 12 октября 2020 г. N АБ-4-20/16632@

ФНС ответила на несколько вопросов по применению специального налогового режима НПД:

- можно ли быть самозанятым, находясь за рубежом и осуществляя деятельность онлайн;
- можно ли пользоваться приложением «Мой налог» или личным кабинетом для уплаты налогов, находясь за границей РФ;
- можно ли зарегистрироваться как самозанятый, если пользоваться услугами частных лиц - подрядчиков, помогающих осуществлять работу (речь не идет о постоянных наемных работниках);
- можно ли заказать через систему «Мой налог» справку о доходе/ факте регистрации на английском.

НОВОСТИ ДЛЯ КАДРОВИКА

Можно ли включить в бессрочный трудовой договор условие о сроке?

Определение Седьмого КСОЮ от 09 июня 2020 г. по делу N 8Г-3726/2020

В суде рассматривался спор о законности увольнения работницы в связи с истечением срока трудового договора. Изначально работница принималась на работу по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок. Однако в дальнейшем в организации было проведено сокращение, под которое попала и должность работницы. Ей был предложен перевод на место декретницы на условиях трудового договора, заключенного на время отсутствия основного работника. Работница согласилась и в ее трудовой договор дополнительным соглашением были внесены соответствующие изменения.

Однако когда истица была уволена по выходу основной работницы на работу, свое увольнение она посчитала незаконным, ссылаясь на то, что изначально с ней был заключен бессрочный трудовой договор.

Отметим, что в правоприменительной практике вопрос о том, можно ли «преобразовать» бессрочный трудовой договор в срочный, является спорным. Примеры различных точек зрения по этому поводу мы уже приводили в новости от 02.11.2018.

В данном случае суд никаких нарушений в действиях работодателя не выявил. Работница, заключая дополнительное соглашение к трудовому договору, сама дала свое согласие на изменение его условий и в дальнейшем была уволена в оговоренный срок и с соблюдением предусмотренного законом порядка.

Обратим также внимание на то, что в рассматриваемой ситуации работодатель не обязан был предлагать работнице при сокращении должность временно отсутствующего работника. Однако, как указывает, в частности, Конституционный Суд РФ, был вправе это сделать (см. определение от 17.07.2018 N 1894-О).

Работника, который во время сокращения находился в отпуске, можно уволить в первый день после его окончания

Определение Шестого КСОЮ от 30 июля 2020 г. по делу N 8Г-14933/2020

Работник пытался через суд добиться признания незаконным его увольнения по сокращению. В обоснование своей позиции работник ссылался, в частности, на то, что в приказе о сокращении датой исключения из штатного расписания его должности было указано 31 мая 2019 года. Однако в этот день соответствующие изменения в штатное расписание внесены не были, фактически увольнение работника произошло только 17 июня 2019 года. По мнению работника, трудовым законодательством не предусмотрена возможность переноса даты увольнения на более поздний срок.

Однако суд аргументы работника отверг и оснований для восстановления его на работе не усмотрел. По мнению судей, закон не устанавливает обязанности уволить работника строго в дату истечения срока предупреждения. Многообразие обстоятельств, которые могут влиять на продление указанного срока, объективно не позволяет установить при увольнении по сокращению штатов конкретную дату увольнения. Иное толкование закона приводило бы к существенному ограничению прав работодателя проводящего процедуру сокращения, добросовестно исполнившего свою обязанность по заблаговременному извещению работника о предстоящем увольнении, предоставляя работнику возможность злоупотребления правом.

В рассматриваемом случае работник с 31 мая (первоначально запланированная дата сокращения) по 14 июня находился в отпуске (а значит, не мог быть уволен по инициативе работодателя), и трудовой договор с ним был прекращен в первый рабочий день после окончания отпуска - 17.06.2019. Таким образом, увольнение работника в более поздний срок не привело к нарушению его трудовых прав и не свидетельствует о мнимости его сокращения.

Суд также не принял ссылку на определение Конституционного Суда РФ от 27.01.2011 N 13-О-О, в котором указывается на недопустимость произвольного продления работодателем срока предупреждения работника о предстоящем увольнении. В данном случае работодателем произвольного продления срока предупреждения истца о предстоящем сокращении не допускалось. Увольнение истца в более поздний срок вызвано уважительными причинами, так как в дату предполагаемого увольнения он находился в отпуске и не мог быть уволен.

Требовать у провинившегося работника объяснений в период его нетрудоспособности нельзя

Определение Верховного Суда РФ от 17 августа 2020 г. N 69-КГ20-3

До Верховного Суда РФ дошел спор о правомерности увольнения работника за прогул. Оспаривая законность действий работодателя, работник ссылался в том числе на нарушение порядка применения дисциплинарного взыскания, которое выразилось в истребовании у него объяснений по факту допущенного проступка в период его временной нетрудоспособности.

Суд первой инстанции восстановил работника на работе, однако в порядке апелляции это решение было отменено. Апелляционный суд, в частности, указал, что истребование работодателем письменных объяснений у работника в период его временной нетрудоспособности законом не запрещено.

Однако с этим, в свою очередь, не согласился уже Верховный Суд. Судьи напомнили, что порядок применения работодателем дисциплинарных взысканий к работнику регламентирован статьей 193 ТК РФ. В частности, в силу части первой этой статьи до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Согласно части третьей статьи 193 ТК РФ дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни

работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Суд признал ошибочным мнение о том, что истребование работодателем письменных объяснений у работника в период его временной нетрудоспособности законом не запрещено, поскольку положения части третьей статьи 193 ТК РФ специально исключают время болезни работника из срока применения дисциплинарного взыскания.

Увольнение дистанционного работника по предусмотренному трудовым договором основанию не является дисциплинарным взысканием

Определение Седьмого КСОЮ от 12 мая 2020 г. по делу N 8Г-965/2020[88-5475/2020]

Статья 312.5 ТК РФ предоставляет сторонам трудового договора о дистанционной работе право устанавливать в таком договоре дополнительные основания его расторжения.

Зачастую в качестве таких оснований стороны прописывают какие-то отдельные нарушения со стороны работника: несвоевременную сдачу отчетности, невыполнение плана и так далее. Именно так поступили и стороны, спор между которыми по поводу законности увольнения работника дошел до Седьмого КСОЮ. В трудовой договор было включено условие о том, что он подлежит расторжению при нарушении два и более раза прописанных в нем сроков сдачи отчетов.

Закрепив в декабре 2018 года несколько подобных нарушений, работодатель принял решение о прекращении трудового договора. Работник свое увольнение оспаривал. По его мнению, незаконность действий работодателя обуславливалась несоблюдением предусмотренного ст. 193 ТК РФ порядка применения дисциплинарных взысканий: у работника не были истребованы объяснения по факту нарушений, не были учтены тяжесть проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующее поведение работника и отношение к труду и т.д.

Однако суд признал претензии работника необоснованными. Порядок привлечения к дисциплинарной ответственности, установленный статьей 193 ТК РФ, при увольнении по специальному дополнительному основанию, предусмотренному статьей 312.5 ТК РФ, не подлежал применению. Расторжение трудового договора на основании ст. 312.5 ТК РФ не является мерой дисциплинарной ответственности за совершение дисциплинарного проступка. При решении вопроса о расторжении трудового договора с дистанционным работником по основаниям, дополнительно указанным в трудовом договоре, работодатель был вправе не учитывать тяжесть проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующее поведение работника и отношение к труду.

Отметим, что в судебной практике можно встретить и примеры признания в принципе незаконным включения в трудовой договор с дистанционным работником таких дополнительных оснований увольнения, в основу которых положено неисполнение работником тех или иных своих обязанностей (например, нарушения при предоставлении отчетов). Судьи исходят из того, что за нарушение должностных обязанностей законом уже установлена дисциплинарная ответственность. Соответственно, не исполняющий свои обязанности работник должен привлекаться именно к такой ответственности в установленном законом порядке. Поэтому неисполнение обязанностей не может быть закреплено в трудовом договоре как дополнительное основание увольнения (определение Нижегородского облсуда от 21.11.2017 N 33-12948/2017).

Если штраф за допущенное работником правонарушение назначен работодателю, то взыскать эти расходы с работника не получится

Определение Санкт-Петербургского горсуда от 07 июля 2020 г. по делу N 33-12673/2020

Работодатель пытался через суд добиться с работника компенсации причиненного ему материального ущерба. Работник, трудившийся

водителем, неоднократно парковал транспортное средство на газоне, за что работодатель получил два штрафа от МАДИ - по 300 тысяч рублей каждый. Рассудив, что тем самым работник своими противоправными действиями причинил работодателю материальный ущерб, организация на основании ст. 238 ТК РФ решила взыскать с него соответствующую сумму.

Однако суд отказал в удовлетворении требований работодателя. Судьи указали, что понятие прямого действительного ущерба не является идентичным понятию убытков, содержащемуся в пункте 2 статьи 15 ГК РФ, и не предусматривает обязанности работника возмещать работодателю уплаченные им суммы штрафа за нарушение действующего законодательства.

Штраф является мерой административной ответственности, применяемой к юридическому лицу за совершенное административное правонарушение, уплата штрафа является непосредственной обязанностью лица, привлеченного к административной ответственности, а сумма уплаченного штрафа не может быть признана ущербом, подлежащим возмещению в порядке привлечения работника к материальной ответственности. Требования работодателя фактически направлены на его освобождение от обязанности по уплате административного штрафа, наложенного на него в качестве административного наказания, что противоречит целям административного наказания, определенным в статье 3.1 КоАП РФ.

В данном случае сам работодатель был обязан уплатить штраф потому, что государственным органом был установлен состав правонарушения именно в его действиях (бездействии), а не в деянии работника. Сам работник не был привлечен к административной ответственности, а потому на него не может быть возложена материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба в виде сумм административного штрафа.

Будет рассмотрен вопрос о повышении гарантий по выплате пособия по временной нетрудоспособности для родителей детей младше 7 лет **Поручение Президента РФ от 24 октября 2020 г.**

Президент России Владимир Путин утвердил перечень поручений по итогам расширенного заседания президиума Государственного совета, состоявшегося 28 сентября 2020 года. В частности, Правительству РФ для достижения национальной цели развития страны «Сохранение населения, здоровье и благополучие людей» надлежит рассмотреть вопрос о выплате родителям детей в возрасте до семи лет пособий по временной нетрудоспособности в размере 100% среднего заработка независимо от продолжительности страхового стажа, определив объем и источники финансового обеспечения такой выплаты. Отчитаться будет необходимо до 1 декабря 2020 года.

Сравнивать зарплату с МРОТ нужно без учета надбавки за вахтовый метод работы **Определение Седьмого КСОЮ от 11 июня 2020 г. по делу N 8Г-4807/2020**

Работник обратился в суд с намерением взыскать с работодателя недоплату по заработной плате. По мнению работника, зарплата ему выплачивалась с нарушением требований ст. 133 ТК РФ, согласно которой месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда. Хотя в месяц работник и получал больше МРОТ, в сумму его заработной платы незаконно включалась в том числе надбавка за вахтовый метод работы.

Напомним, что лицам, выполняющим работы вахтовым методом, за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места нахождения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно выплачивается взамен суточных надбавка за вахтовый метод работы (часть первая ст. 302 ТК РФ).

Суд первой инстанции в удовлетворении иска работнику отказал, посчитав, что спорная надбавка действительно входит в состав заработной платы, а значит, требования закона работодателем соблюдены.

Однако суды апелляционной и кассационной инстанций с таким выводом не согласились. Надбавка за вахтовый метод работы по своей сути является возмещением работникам, которым не может быть обеспечено ежедневное возвращение к месту постоянного проживания, дополнительных расходов, связанных с проездом и проживанием вне места постоянного жительства, данные выплаты не связаны с работой в особых условиях и выплачиваются работникам взамен суточных. Таким образом, указанная надбавка не входит в состав заработной платы и работодатель неправомерно сравнивал заработную плату работника с МРОТ с учетом этой надбавки, что и привело к недоплате.

Когда работодатель вправе присваивать разряды работникам?

Методические разъяснения по применению норм Федерального закона от 25 мая 2020 г. N 158-ФЗ

В начале лета этого года вступили в силу поправки в Закон об образовании, устранившие противоречия между его нормами и профессиональными стандартами по вопросам присвоения разрядов, классов и категорий при профессиональном обучении (см. новость от 27.05.2020). Минпросвещения России выпустило разъяснения по применению этого закона, в котором ответило на некоторые популярные вопросы. В частности, в министерстве пояснили, может ли указанные разряды, классы и категории присваивать сам работодатель. Чиновники призвали отличать друг от друга понятия «квалификационный разряд» и «тарифный разряд». Работодатель вправе присваивать тарифный разряд при осуществлении работником трудовой деятельности согласно законодательству в сфере труда, квалификационный же разряд (при наличии его в соответствующем перечне) присваивается по итогам квалификационного экзамена, предусмотренного основной программой профессионального обучения, реализация которой, в свою очередь, требует лицензии на осуществление образовательной деятельности.

Иными словами, работодатель вправе вводить и присваивать работникам разряды, классы, категории для целей дифференциации оплаты труда, однако это не свидетельствует о наличии у работников соответствующей квалификации.

Учитывать ли праздники при подсчете среднего заработка в случаях его сохранения, не относящихся к выплате выходного пособия, - Минтруд уклонился от ответа

Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 октября 2020 г. N 14-1/ООГ-15829

Согласно п. 9 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы средний заработок работника определяется путем умножения среднего дневного заработка на количество дней (календарных, рабочих) в периоде, подлежащем оплате. Чуть меньше года назад Конституционный Суд РФ в своем постановлении от 13.11.2019 N 34-П указал, что данная норма не предполагает возможности определения размера выплачиваемого увольняемому в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации работнику выходного пособия в размере, отличном от его среднего месячного заработка, исчисленного исходя из размера полученной им заработной платы за 12 календарных месяцев, предшествующих увольнению. При этом судьи раскритиковали такой подход, согласно которому размер выходного пособия определяется как средний месячный заработок, исчисленный с учетом количества лишь рабочих дней, приходящихся на первый месячный период после увольнения. В таком случае работники, подлежащие увольнению с выплатой выходного пособия, ставятся в худшее положение по сравнению с работниками, продолжающими

трудовую деятельность, заработок которых не может снижаться в зависимости от наличия в оплачиваемом месяце нерабочих праздничных дней.

За прошедшее время в правоприменительной практике укрепилась точка зрения, согласно которой Конституционный Суд РФ тем самым предписал определять число дней, подлежащих оплате в периоде сохранения среднего заработка, путем суммирования количества рабочих дней по графику работника и нерабочих праздничных дней.

При этом сфера применения данного постановления не вполне ясна. Нужно ли включать праздники в число дней, подлежащих оплате по среднему заработку, например, при командировке, или в случае освобождения от работы лиц, участвующих в коллективных переговорах, или в случае приостановки работником работы из-за невыплаты заработной платы и так далее? С одной стороны, КС РФ напрямую говорит лишь о порядке определения размера выходного пособия при сокращении и ликвидации. Судьи комментируют именно порядок определения среднего месячного заработка и утверждают, что такой заработок не может быть меньше заработной платы, которую работник получал за месяц в период трудовой деятельности. Не вполне очевидно, считали ли судьи допустимым применение этой логики к периодам сохранения среднего заработка, не кратным месяцу.

С другой стороны согласно части первой ст. 139 ТК РФ для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных ТК РФ, устанавливается единый порядок ее исчисления. Порядок расчета выходного пособия при увольнении для работников, которым не установлен суммированный учет, не должен отличаться от расчета среднего заработка, например, при командировке: нужно рассчитать средний дневной заработок и умножить на количество, дней подлежащих оплате. Значит ли это, что, если на период командировки пришелся праздничный день, он тоже должен быть оплачен по среднему заработку?

К сожалению, специалисты Минтруда предпочли проигнорировать этот вопрос, ограничившись очередным указанием на то, что средний заработок для случаев, предусмотренных статьей 178 ТК РФ, следует определять путем умножения среднего дневного заработка на количество рабочих и нерабочих праздничных дней в периоде, подлежащем оплате.

Относятся ли условия труда медработников, оказывающих помощь коронавирусным больным, к опасным?

Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 13 июля 2020 г. N 15-1/ООГ-1996

Минтруд России ответил на вопрос об условиях труда и гарантиях медицинским работникам, оказывающим медицинскую помощь больным новой коронавирусной инфекцией.

В ведомстве напомнили, что отнесение условий труда на рабочих местах к вредным и (или) опасным условиям труда в целях применения трудового законодательства, в том числе, установления работникам предусмотренных ТК РФ гарантий и компенсаций, возможно только по результатам специальной оценки условий труда. Действующим законодательством запрет или ограничения на проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах медицинских работников, оказывающих медицинскую помощь больным новой коронавирусной инфекцией, не установлены.

По мнению чиновников, в рамках проведения СОУТ при идентификации и последующей оценке на рабочих местах медицинских и иных работников, непосредственно осуществляющих медицинскую деятельность, такого биологического фактора, как возбудитель новой коронавирусной инфекции (COVID-19), класс условий труда на рабочих местах таких работников по биологическому фактору может быть отнесен к классу условий труда 3.3 (вредные условия труда 3 степени).

По вопросу отнесения условий труда на рабочих местах медицинских работников к опасному классу условий труда без проведения соответствующих исследований (испытаний) и измерений в письме отмечается, что такое решение вправе принять только комиссия по проведению специальной оценки условий труда в случае, если

проведение указанных исследований (испытаний) и измерений на рабочих местах может создать угрозу для жизни работников, экспертов и (или) иных работников организации, проводящей специальную оценку условий труда, а также иных лиц.

При этом специалисты министерства обращают внимание на то, что результаты СОУТ действуют пять лет, в течение которых работник должен получать все предусмотренные гарантии и компенсации в соответствии с установленным классом условий труда, независимо от сохранения угрозы распространения новой коронавирусной инфекции.

ВС РФ: уведомлять орган внутренних дел о переводе иностранца не требуется

Постановление Верховного Суда РФ от 18 сентября 2020 г. N 31-АД20-3

Верховный Суд РФ отменил наложенный на индивидуального предпринимателя 200-тысячный штраф. Якобы допущенное работодателем нарушение заключалось в том, что он привлек иностранного гражданина, изначально принятого на работу в качестве водителя, к работе продавцом в торговом киоске без уведомления об этом территориального органа МВД России. Выявившие данный факт работники прокуратуры квалифицировали это как правонарушение, предусмотренное ч. 3 ст. 18.15 КоАП РФ.

Судья первой инстанции признал работодателя виновным во вменяемом ему правонарушении, а суд второй инстанции оставил соответствующее постановление в силе. Суды исходили из того, что каждый факт привлечения к трудовой деятельности иностранного гражданина предполагает обязанность работодателя направить соответствующее уведомление в территориальный орган федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, а неисполнение данной обязанности является основанием для привлечения работодателя к административной ответственности.

Однако Верховный Суд РФ в итоге отменил данные судебные акты и направил дело на пересмотр. Судьи напомнили о том, что согласно позиции Конституционного Суда РФ, сформулированной им в постановлении от 04.02.2020 N 7-П, действующее законодательство не предполагает возложения на работодателя, привлекающего и использующего для осуществления трудовой деятельности иностранного гражданина, обязанности по уведомлению органов внутренних дел о поручении такому иностранному гражданину работы, не предусмотренной заключенным с ним трудовым договором и отличной от указанной в направленном в соответствующий орган уведомлении о его заключении.

Суд: не использованные работником к моменту увольнения отгулы подлежат компенсации

Определение Второго КСОЮ от 17 июня 2020 г. по делу N 8Г-11355/2020

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

Сроки использования таких дней отдыха законом не ограничены, поэтому работник и работодатель могут согласовать любое время их предоставления. А нередко на практике этот вопрос вообще не оговаривается сторонами. В итоге зачастую работники к моменту своего увольнения накапливают большое количество таких отгулов.

При этом по вопросу о том, что делать с ними при увольнении, на сегодняшний день единого мнения у правоприменителей нет: часть специалистов настаивает на том, что законом предусмотрена выплата компенсации при увольнении только за неиспользованные дни отпуска, но не за другие дни отдыха; другие же утверждают, что, раз работодатель не компенсировал работнику работу в выходной день предоставлением дня отдыха, то должен сделать это путем

выплаты соответствующей компенсации по правилам ст. 153 ТК РФ. О соответствующей судебной практике мы уже писали ранее (см., например, новость от 31.05.2019).

Еще один подобный спор недавно рассмотрел Второй КСОЮ. Работник пытался взыскать с работодателя компенсацию за неиспользованные к моменту увольнения 27 дней отдыха за работу в выходные и праздничные дни.

Суд первой инстанции в удовлетворении требований работника отказал, мотивировав это как раз тем, что обязанность работодателя производить замену неиспользованных дней отдыха денежной компенсацией при увольнении работника трудовым законодательством не предусмотрена. Однако суды апелляционной и кассационной инстанции не согласились с таким выводом и разрешили спор в пользу работника.

Судьи исходили из того, что работа в выходные и праздничные дни является трудом, который с учетом требований трудового законодательства подлежит оплате, в том числе при увольнении работника. Поскольку в связи с увольнением работник утрачивает возможность реализовать свое право на дополнительные дни отдыха, работодатель обязан выплатить работнику компенсацию, предусмотренную ст. 153 ТК РФ.

Установлен порядок информационного взаимодействия участников государственной информационной системы похозяйственного учета Волгоградской области «Электронная похозяйственная книга».

Приказ комитета информационных технологий Волгоградской области от 22 октября 2020 г. N 247-о/д «Об утверждении Регламента информационного взаимодействия участников государственной информационной системы похозяйственного учета Волгоградской области «Электронная похозяйственная книга»

Участниками информационного взаимодействия являются:
комитет информационных технологий Волгоградской области (оператор);
комитет сельского хозяйства Волгоградской области (координатор);
органы местного самоуправления Волгоградской области (поставщики данных);

органы исполнительной власти Волгоградской области, органы местного самоуправления Волгоградской области (зарегистрированные пользователи).

Основания для информационного взаимодействия информационное взаимодействие координатора и органов местного самоуправления Волгоградской области по обеспечению функционирования системы организуется на основе перечня зарегистрированных пользователей системы;

информационное взаимодействие координатора и органов местного самоуправления Волгоградской области в рамках формирования и ведения данных системы состоит в предоставлении данных в систему поставщиками данных;

основанием для регулярного предоставления данных в систему, является изменение сведений похозяйственного учета Волгоградской области;

основанием для обеспечения удаленного доступа для зарегистрированных пользователей системы является утвержденный перечень зарегистрированных пользователей системы.

Приказ вступает в силу со дня его подписания.

НОВЫЕ МАТЕРИАЛЫ В «БОЛЬШОЙ БИБЛИОТЕКЕ БУХГАЛТЕРА И КАДРОВОГО РАБОТНИКА»

КНИГИ

✓ Борисов А.Н. Освобождение от налоговых штрафов. Снижение налоговых штрафов. Практические рекомендации лицам, привлекаемым к налоговой ответственности. - «Деловой двор», 2020 г.

МАТЕРИАЛЫ ПРЕССЫ

- ✓ Налоговые льготы в остатке. Какие меры господдержки прекращаются, а какие нет (Е. Шестакова, газета «Финансовая газета», N 38, октябрь 2020 г.)
- ✓ Налог на добавленную стоимость: как целесообразно поступать налогоплательщикам (Д.В. Крымов, журнал «Бухгалтерский учет», N 8, август 2020 г.)
- ✓ Новшества законодательства в 2020 году (Е.В. Орлова, журнал «Налоговый вестник», N 9, сентябрь 2020 г.)
- ✓ Принципы применения обстоятельств, смягчающих налоговую ответственность (А.П. Зрелов, журнал «Налоговый вестник», N 9, сентябрь 2020 г.)
- ✓ Комментарий к определению Верховного суда РФ от 3 августа 2020 г. N 86-КГ20-1-К2 (Е. Чимидова, журнал «Нормативные акты для бухгалтера», N 18, сентябрь 2020 г.)
- ✓ Особенности затратного торга. Как правильно учитывать расходы на тендеры (Л. Фомина, газета «Финансовая газета», N 38, октябрь 2020 г.)
- ✓ Некоторые вопросы, касающиеся государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей (С.В. Гладили, журнал «Налоговая политика и практика», N 8, август 2020 г.)
- ✓ В каких случаях АУ может списать «дебиторку» при исчислении налога на прибыль? (Е. Ермошина, журнал «Автономные учреждения: бухгалтерский учет и налогообложение», N 10, октябрь 2020 г.)
- ✓ Комментарий к постановлению Правительства РФ от 06.08.2020 N 1193 (С. Мухин, журнал «Бюджетные организации: акты и комментарии для бухгалтера», N 10, октябрь 2020 г.)
- ✓ Комментарий к распоряжению Правительства РФ от 04.09.2020 N 2250-р «О принятии мер по увеличению обеспечиваемой за счет средств федерального бюджета оплаты труда» (С. Коробейников, журнал «Бюджетные организации: акты и комментарии для бухгалтера», N 10, октябрь 2020 г.)
- ✓ Соцвычет по НДФЛ на лечение: что нужно учесть работодателю? (Е. Тарасова, журнал «Ревизии и проверки финансово-хозяйственной деятельности государственных (муниципальных) учреждений», N 10, октябрь 2020 г.)
- ✓ Реализация движимого имущества (ОЦДИ) в учреждении (А. Иванова, журнал «Бюджетные организации: бухгалтерский учет и налогообложение», N 10, октябрь 2020 г.)
- ✓ Изменения в порядке формирования госзадания (О. Гришакова, журнал «Учреждения физической культуры и спорта: бухгалтерский учет и налогообложение», N 10, октябрь 2020 г.)
- ✓ Новый порядок составления плана ФХД для федеральных учреждений (Т. Суворова, журнал «Учреждения здравоохранения: бухгалтерский учет и налогообложение», N 10, октябрь 2020 г.)
- ✓ Правила представления копий документов в налоговую инспекцию (Е. Тарасова, журнал «Учреждения физической культуры и спорта: бухгалтерский учет и налогообложение», N 10, октябрь 2020 г.)
- ✓ Новый порядок выдачи листов нетрудоспособности (С. Мухин, журнал «Казенные учреждения: бухгалтерский учет и налогообложение», N 10, октябрь 2020 г.)

НОВЫЕ МАТЕРИАЛЫ В «БИБЛИОТЕКЕ КОНСУЛЬТАЦИЙ. КАДРЫ»

- ✓ Три дня в офисе, два - дистанционно: допустим ли смешанный способ организации труда? (Н. Яковлев, журнал «Кадровая служба и управление персоналом предприятия», N 8, август 2020 г.)
- ✓ Рекомендации Роструда и Минтруда России по оформлению отпусков - 2020 (М. Косильникова, журнал «Кадровая служба и управление персоналом предприятия», N 8, август 2020 г.)
- ✓ Проблемы аутстаффинга в России (Е. Новикова, журнал «Управление персоналом», N 32, сентябрь 2020 г.)
- ✓ Комментарии юрфирм к новости «В Трудовой кодекс вносятся три изменения: два хороших и одно плохое» (Н. Есаков, Е. Кова-

лев, И. Томилин, журнал «Управление персоналом», N 31, август 2020 г.)

ИНТЕРНЕТ-СЕМИНАРЫ

АКТУАЛЬНЫЕ СЕМИНАРЫ ДЛЯ БУХГАЛТЕРА

- Новации, практика применения и перспективы НДС. Отчётность 3 квартала 2020 года
- Расчёты с работниками в 2020 году: актуальные вопросы
- Онлайн-кассы и операции с денежной наличностью в 2020 году: как пережить кризис, новые нормы, новые взаимоотношения с налоговыми органами, практические решения
- Заработная плата и другие выплаты сотрудникам. Особенности 2020 года
- НДС -2020: Актуальные вопросы налогообложения и судебная практика. Последние изменения и перспективы. На что обратить внимание при подготовке к сдаче декларации за 2 квартал
- Новые ФСБУ «Учёт аренды» и «Запасы»
- Первичная документация. Новации 2020 г. Как работать с первичной в условиях объявленной пандемии. Новые экстренные поправки в НК для поддержки бизнеса в сложных условиях Весны -2020. Как будут работать налоговые и правоохранительные органы с первичкой налогоплательщика
- Порядок исчисления и уплаты страховых взносов в 2020 году. Глава 34 НК РФ
- Заработная плата в 2020 году: идеи, проблемы, решения
- Операции с денежной наличностью, онлайн-кассы в 2020 году
- Изменения в НК РФ с 01/01/20. Что нас ждёт в наступившем году?
- Новое в бухгалтерском учёте коммерческих организаций с 01/01/20
- Налог на прибыль в 2019-2020 г.г.
- Всё, что необходимо учесть бухгалтеру коммерческой организации при подготовке годового отчета за 2019 год
- УСН - закрываем 2019 год и готовимся к новому
- Налоговые проверки. Новые полномочия налоговых органов в 2019 г. Оспаривание результатов проверки. Права и обязанности налогоплательщика
- НДС: основные изменения, сдаём декларацию за 3 квартал без ошибок, перспективы совершенствования администрирования
- Расчёты с работниками в 2019 году: выплаты за счет ФСС РФ и другие сложные вопросы
- Операции с денежной наличностью, онлайн-кассы в 2019 году: новые нормы, практика, контроль
- Заработная плата и иные выплаты работникам. Расчёты с подотчетными лицами, учитываем требования законодательства
- Основные изменения законодательства по НДС в 2019 году: обзор и практика применения. Актуальные разъяснения Минфина и ФНС России
- Необоснованная налоговая выгода: конфликты правоприменения и скрытые угрозы
- Новые и обновленные ФСБУ «Учёт аренды», «Учёт расходов по налогу на прибыль организаций»
- Онлайн-кассы: правила работы в 2019 году
- Прямые договоры между ресурсоснабжающими организациями и потребителями коммунальных услуг
- Требования о хранении и обработке персональных данных, а также ответственность операторов персональных данных за несоблюдение таких требований
- Организация деятельности по обработке персональных данных с учётом действующей правоприменительной практики

АКТУАЛЬНЫЕ СЕМИНАРЫ ДЛЯ КАДРОВИКА

- Изменения в трудовом законодательстве и надзоре: как это работает
- Кадровое делопроизводство

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

АКТУАЛЬНЫЕ СЕМИНАРЫ ДЛЯ СПЕЦИАЛИСТА ПО ГОСЗАКУПКАМ

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