

# ГАРАНТ Бухгалтеру

## НОВОСТИ БУХУЧЕТА И НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ

### Установлены коэффициенты-дефляторы на 2021 год для налогов и сборов

Приказ Минэкономразвития РФ от 30 октября 2020 г. N 720 (зарег. в Минюсте 16.11.2020)

Минэкономразвития утвердило значения коэффициентов-дефляторов на следующий год:

1) для НДС - 1,864. Коэффициент используется при расчете фиксированных авансовых платежей по НДС иностранными гражданами, работающими в РФ по найму;

2) для УСН - 1,032. С 2020 года предельные размеры доходов для целей главы 26.2 НК РФ снова индексируются (второй абзац п. 2 ст. 346.12, абзац четвертый п. 4 ст. 346.13 НК РФ).

3) для ПСН - 1,637. Коэффициент-дефлятор применяется для ежегодной индексации максимального размера потенциально возможного к получению ИП годового дохода;

4) для торгового сбора - 1,420. Ставка сбора подлежит ежегодной индексации на коэффициент-дефлятор, установленный на соответствующий календарный год.

### Расчеты по страховым взносам за периоды, истекшие до 2017 года, можно представить через МФЦ

Постановление ПФР от 30 июня 2020 г. N 378п (зарег. в Минюсте РФ 13.11.2020)

Внесены изменения в Административный регламент предоставления ПФР государственной услуги по приему от плательщиков страховых взносов расчетов по начисленным и уплаченным страховым взносам на ОПС и ОМС.

Напомним, что плательщики взносов, производящие выплаты и иные вознаграждения физлицам, подают расчет по форме РСВ-1 ПФР за расчетные (отчетные) периоды, истекшие до 1 января 2017 года, главы КФХ - по форме РСВ-2 ПФР. Это можно сделать по почте, через МФЦ, в форме электронного документа.

Поправками установлены особенности оказания госуслуги через МФЦ.

### Здание не должно облагаться по кадастровой стоимости лишь на том одном основании, что оно расположено на «коммерческой» земле

Постановление Конституционного Суда РФ от 12 ноября 2020 г. N 46-П

КС РФ признал пп. 1 п. 4 ст. 378.2 НК РФ не противоречащим Конституции РФ, поскольку по своему конституционно-правовому смыслу он не предполагает возможности определения налоговой базы по налогу на имущество организаций исходя из кадастровой стоимости здания исключительно в связи с тем, что один из видов разрешенного использования арендуемого налогоплательщиком земельного участка, на котором расположено принадлежащее ему недвижимое имущество, предусматривает размещение торговых объектов, объектов общественного питания и (или) бытового обслуживания, независимо от предназначения и фактического использования здания (строения, сооружения).

Иными словами, первостепенное значение для установления налогообложения здания по кадастровой стоимости имеет его непосредственное назначение и использование для размещения торговых

объектов, объектов общественного питания и (или) объектов бытового обслуживания, а не один из видов разрешенного использования участка земли, на котором этот объект расположен.

### Продлены налоговые каникулы для субъектов МСП из отдельных отраслей

Постановление Правительства РФ от 7 ноября 2020 г. N 1791

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

Отсрочка уплаты налогов и страховых взносов продлена еще на 3 месяца для особо пострадавших в период пандемии субъектов МСП, осуществляющих деятельность в сферах туристического и гостиничного бизнеса, организации конференций и выставок, культуры и спорта, бытовых услуг, развлекательной индустрии и общественного питания.

### Как учитывать доходы при переходе с ЕНВД на УСН?

Информация Федеральной налоговой службы от 6 ноября 2020 года

Письмо ФНС России от 27.10.2020 N СД-4-3/17615@

В связи с отменой ЕНВД налогоплательщики могут с 2021 года перейти на УСН. Для этого до 31 декабря 2020 года необходимо подать уведомление. ФНС разъяснила, как учитывать оплату за товары (работы, услуги), полученную бывшими плательщиками ЕНВД после перехода на УСН.

Так, если товары переданы (работы выполнены, услуги оказаны) после перехода на УСН, то доходы от их реализации включаются в доходы, учитываемые при определении налоговой базы по УСН.

Оплата за товары (работы, услуги), отгруженные (выполненные, оказанные) в 2020 году при применении ЕНВД, при определении налоговой базы по УСН не учитывается.

### Предприниматели смогут плавно перейти с ЕНВД на патентную систему

Проект Федерального закона N 973160-7

Принят законопроект, расширяющий сферу применения патентной системы налогообложения индивидуальными предпринимателями.

Перечень видов деятельности, в отношении которых регионами может быть установлена ПСН, фактически стал открытым (он предварен фразой «в частности»). Кроме того, список расширен также за счет включения в него тех видов, по которым сейчас применяется ЕНВД. Это, например, предоставление мест на автостоянках. А вот распространение наружной рекламы; размещение рекламы на транспорте из закона исчезли (о первоначальном варианте законопроекта см. новость от 18.06.2020). Кроме того, для розницы и общепита, применяющих ПСН, предусмотрено увеличение в три раза площади торговых залов и залов обслуживания посетителей - с 50 до 150 квадратных метров (по аналогии с действующими ограничениями для ЕНВД).

Зато появился перечень видов деятельности, в отношении которых ПСН применяться не может. Кроме деятельности в рамках простого товарищества и т.п. (что запрещено и сейчас), в него вошли:

- производство подакцизных товаров, а также добыча и реализация полезных ископаемых;

- розничная торговля через объекты стационарной торговой сети с площадью торгового зала более 150 кв. м;
- услуги общественного питания через объекты с площадью зала обслуживания посетителей более 150 кв. м;
- оптовая торговля, а также торговля по договорам поставки;
- услуги по перевозке грузов и пассажиров ИП, имеющими более 20 автотранспортных средств, предназначенных для оказания таких услуг;
- деятельность по совершению сделок с ценными бумагами и (или) ПФИ, а также по оказанию кредитных и иных финансовых услуг.

Обратите внимание, что снято ограничение потенциально возможного к получению ИП дохода (сейчас - 1 млн рублей с индексацией).

Кроме того, предпринимателям предоставлено право уменьшать сумму налога по ПСН на суммы страховых платежей (взносов) и пособий (начисленных за налоговый период). Такой порядок действует сейчас для налогоплательщиков ЕНВД. ИП, у которых есть наемные работники, смогут уменьшать стоимость патента не более, чем на 50%. Для ИП без наемных работников такого ограничения нет.

Законом предусмотрен плавный переход на ПСН для ИП, применяющих ЕНВД в четвертом квартале 2020 года. С 1 января 2021 года до 31 марта 2021 года они смогут получить патент по временным правилам в отношении «новых» для ПСН видов деятельности, в случае, если регион не успеет установить по ним размеры потенциально возможного к получению годового дохода. Расчет стоимости патента приведен в законе и основан на принципах расчета ЕНВД. Это обеспечит максимально комфортный переход индивидуальных предпринимателей с системы налогообложения в виде ЕНВД на ПСН.

Кроме того, в законе установлены отдельные положения, применяемые при переходе с ЕНВД на УСН и общую систему налогообложения.

## Подготовлен обзор писем Минфина и ФНС за III квартал 2020 года

### Обзор писем Минфина России и ФНС России за третий квартал 2020 года

Письма Минфина и ФНС России, не являясь нормативными правовыми актами, служат для налогоплательщиков незаменимым источником информации по самым разным вопросам бухучета и налогообложения. Для упрощения поиска нужного разъяснения Минфина или ФНС специалисты компании «Гарант» ежеквартально готовят обзоры, в которых эти документы распределены по темам и снабжены краткими аннотациями.

В новом обзоре особое внимание рекомендуем обратить на подборку разъяснений, связанных с COVID-19. В частности, это вопросы об учете «противовирусных» расходов, о налогообложении выплат физлицам в период пандемии, о рассрочках и освобождении от уплаты налогов и взносов, о представлении отчетности и др.

## Минфин уточнил перечень доходов для применения повышенной ставки НДФЛ

### Информация Минфина России от 21 октября 2020 года

Проект федерального закона N 1022669-7

Перечень доходов, подпадающий под повышенный НДФЛ в 15%, уточнен по итогам обсуждения с парламентом и регионами. Основной принцип законопроекта - применение повышенной ставки НДФЛ к периодическим и активным доходам свыше 5 млн рублей, связанным непосредственно с трудовой деятельностью людей (включая зарплату и дивиденды), и исключение из базы расчета нерегулярных доходов. Предлагается не распространять повышенную ставку на доходы от продажи любого личного имущества граждан (за исключением ценных бумаг) и страховые выплаты. Соответствующий законопроект во втором чтении принят Госдумой 10.11.2020.

Минфин считает обоснованным применение такого подхода, когда НДФЛ повышается для периодических выплат, при этом мера не затрагивает большинство нерегулярных доходов и разовых выплат. В противном случае повышенный налог пришлось бы в том числе платить людям с невысоким уровнем доходов, что в целом про-

тиворечит концепции введения новой ставки налогообложения и принципу социальной справедливости.

Минфин напоминает, что новой ставкой будет облагаться исключительно та часть доходов, которая превышает 5 млн рублей в год. При определении параметров повышения ставки исходили из того, чтобы мера затронула лишь незначительную часть населения с высокими доходами. И одновременно не привела к оттоку налоговых резидентов - в сравнении с другими странами ставка НДФЛ в России остается более привлекательной, даже с учетом повышения.

Важно, что данная налоговая новация не приведет к увеличению административной нагрузки на граждан, так как налоговые органы самостоятельно будут исчислять сумму налога, которую необходимо доплатить по итогам налогового периода. Процесс администрирования таких доходов будет в высокой степени автоматизирован, предоставление дополнительных налоговых деклараций не потребуются.

Дополнительные поступления в размере 190 млрд рублей от повышения НДФЛ за три года (с 2021 по 2023 гг.) будут направлены на лечение детей с редкими тяжелыми заболеваниями. Сейчас в Правительстве прорабатывается механизм целевого использования этих средств.

## ФНС прокомментировала грядущие изменения в налогообложении имущества

### Проект федерального закона N 1022670-7

Государственная Дума в первом чтении приняла законопроект N 1022670-7 (см. также новость от 30.10.2020). ФНС рассмотрела ожидаемые поправки в части налогообложения имущества:

1) Беззаявительный порядок предоставления налоговых льгот распространяется на ветеранов боевых действий. Данные из Единой государственной информационной системы соцобеспечения будут передаваться в ФНС России.

2) Расширяется перечень документов, передаваемых в налоговые органы физическими лицами через МФЦ. К ним предлагается отнести сообщение о наличии объекта налогообложения, а также заявление о гибели или уничтожении объекта налогообложения по транспортному налогу.

3) Устанавливается процедура рассмотрения налоговыми органами уведомления о порядке представления декларации по налогу на имущество организаций, уведомления о выбранном земельном участке, в отношении которого применяется вычет по земельному налогу, уведомления о выбранных объектах налогообложения, в отношении которых предоставляется льгота по налогу на имущество физических лиц, заявления о гибели или уничтожении объекта налогообложения по налогу на имущество физических лиц.

4) Законопроект регламентирует особенности исчисления налога на имущество организаций в случае, если кадастровая стоимость объектов налогообложения административно-делового и торгового назначения для соответствующего налогового периода не определена.

5) Устанавливается порядок налогообложения уничтоженных транспортных средств. Исчисление транспортного налога будет прекращаться не с момента снятия их с учета, а с первого числа месяца, в котором ТС прекратило существование в результате пожара, стихийного бедствия и т.п. Для подтверждения соответствующих обстоятельств в налоговый орган можно будет представить заявление о гибели или уничтожении объекта налогообложения.

6) Законопроект определяет порядок информационного обмена с участием налоговых органов для администрирования земельного налога в отношении земель, изъятых или ограниченных в обороте, предоставленных для обеспечения обороны, безопасности и таможенных нужд.

7) Устанавливается понижающий коэффициент 0,6 для исчисления налога на имущество физических лиц за первый налоговый период, в котором возник вновь образованный объект недвижимости. Он будет применяться с четвертого года, в котором налоговая база определяется в соответствующем муниципальном образовании по кадастровой стоимости.

## Какие сведения должен содержать штрих-код чека при продаже алкогольной продукции?

Приказ Росалкогольрегулирования от 20 октября 2020 г. N 335 (зарег. в Минюсте РФ 16.11.2020)

Розничная продажа алкогольной продукции (в том числе при оказании услуг общепита) не допускается без предоставления покупателю документа со штриховым кодом, содержащим сведения о факте фиксации информации о продаже алкоголя в ЕГАИС.

Росалкогольрегулирование утвердило перечень таких сведений. Штрих-код содержит дату и время продажи алкогольной продукции. Если ККТ не применяется, то дополнительно отражается порядковый номер документа, подтверждающего продажу алкоголя в течение календарного дня. При наличии кассы штрих-код должен содержать заводской номер фискального накопителя и порядковый номер фискального документа ККТ, с помощью которой производился расчет за товар.

Приказ будет действовать в 2021 - 2026 г.

Подготовлен очередной обзор судебной практики по спорам о госрегистрации юридических лиц и ИП

Письмо Федеральной налоговой службы от 30 октября 2020 г. N KB-4-14/17869@

Выпущен очередной обзор судебной практики по спорам с участием регистрирующих органов. В нем приведена практика по делам об оспаривании решений об отказе в государственной регистрации юрлиц и ИП, решений о госрегистрации, а также об оспаривании иных решений и действий (бездействия) регистрирующих органов. В Обзоре отмечается, в частности:

- право на долю в уставном капитале ООО после смерти его участника переходит либо к наследникам участника, либо Российской Федерации, а факт перехода к наследникам доли и права на участие в управлении делами общества не ставится в зависимость от таких обстоятельств, как обращение наследников к нотариусу, открытие наследственного дела, получение свидетельства о праве на наследство, обращение наследников с заявлениями к обществу и т.д. Единственным препятствием перехода права, удостоверяемого долей в уставном капитале общества, к наследникам может являться закрепленное в уставе ООО право общества (участников) отказать в таком переходе прав участника к наследникам ввиду необходимости получения согласия участников общества;

- вопрос о возможности заключения брачного договора, направленного на прекращение прав на долю в уставном капитале ООО супруга - участника общества и, как следствие, на изменение состава его участников, подпадает под регулирование положений ст. 21 Закона об ООО, устанавливающих правила перехода доли в уставном капитале общества к третьим лицам;

- Законом о госрегистрации юрлиц и ИП императивно установлена невозможность обращения в суд до обжалования в вышестоящий регистрирующий орган решения об отказе в государственной регистрации. При этом каких-либо исключений по видам отказов в госрегистрации названное правило не содержит;

- такой способ защиты нарушенных прав как признание недостоверными сведений, содержащихся в ЕГРЮЛ в отношении юридического лица, главой 24 АПК РФ не предусмотрен. Проверка достоверности сведений, включаемых или включенных в ЕГРЮЛ, относится к исключительной компетенции регистрирующего органа. При отсутствии требования заявителя о проверке законности конкретных решений и действий регистрирующего органа суд не вправе давать оценку достоверности сведений, содержащихся в ЕГРЮЛ.

## ФНС напомнила, что с 25 ноября госрегистрация организаций и ИП будет проводиться по новым формам

Информация Федеральной налоговой службы от 2 ноября 2020 г.

Сообщается, что 25 ноября 2020 года вступят в силу новые формы заявлений о регистрации субъектов предпринимательской деятельности и требования к их заполнению, утв. приказом ФНС России от 31.08.2020 N ЕД-7-14/617@.

При их разработке были учтены изменения в законодательстве за последние пять лет. Так, в новых формах теперь можно будет отразить сведения о типовом уставе ООО, электронной почте юридического лица и ИП, наличии корпоративного договора, единственном акционере общества. Также в них появились разделы для указания сведений о наименовании юридического лица на языках народов РФ и иностранном языке. Кроме того, теперь в них можно будет включить информацию о том, действуют ли несколько лиц, которым предоставлено право выступать от имени компании, совместно или независимо друг от друга.

При регистрации до 24 ноября 2020 года включительно используются прежние формы заявлений, утвержденные приказом ФНС России от 25.01.2012 N ММВ-7-6/25@.

К сведению: планируется, что некоммерческие организации для государственной регистрации с 25.11.2020 также будут представлять в Минюст России и его территориальные органы формы документов, утвержденные приказом ФНС N ЕД-7-14/617@. Ведомством подготовлен проект соответствующего приказа. Сейчас для госрегистрации НКО используются формы документов, утвержденные приказом ФНС N ММВ-7-6/25@.

## Обновлено положение о платежной системе Банка России

Положение Банка России от 24 сентября 2020 г. N 732-П (зарег. в Минюсте 10.11.2020)

ЦБ РФ утвердил новое положение о своей платежной системе. В частности, усовершенствовано регулирование сервиса быстрых платежей. Установлены особенности перевода денежных средств в связи с введением единого казначейского счета, через который теперь будут проходить платежи в бюджет (см. также новость от 26.10.2020).

Положение вступает в силу 24.11.2020, за исключением отдельных норм, для которых предусмотрены иные сроки.

## МРОТ - только для расчета зарплаты и пособий

Проект федерального закона N 927644-7

Госдума 11 ноября 2020 года приняла в третьем чтении закон об исключении использования МРОТ для каких-либо целей, кроме оплаты труда и исчисления размеров пособий.

ГПК РФ, федеральные законы «О сельскохозяйственной кооперации», «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях», «Устав железнодорожного транспорта Российской Федерации» и «Об особенностях управления и распоряжения имуществом железнодорожного транспорта» приведены в соответствие со ст. 3 Закона о МРОТ, согласно которой применение МРОТ не допускается в целях, не связанных с регулированием оплаты труда и определением размеров пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, иных целей обязательного социального страхования. Ссылки на МРОТ в них заменены конкретными денежными суммами.

## ФНС продолжает отвечать на вопросы граждан об исполнении налоговых уведомлений за 2019 год

Информация Федеральной налоговой службы от 28 октября 2020 года

Информация Федеральной налоговой службы от 6 ноября 2020 года  
Как получить налоговое уведомление, не посещая почту, почему при исчислении налога на имущество не применен коэффициент десятипроцентного ограничения налога, как прекратить начисление налога в отношении автомобиля, сгоревшего в ДТП, почему при расчете налога за земельный участок для ИЖС применена налоговая ставка 1,5%, - ответы на эти вопросы по налоговым уведомлениям за 2019 год опубликованы на сайте ФНС России.

Так, коэффициент десятипроцентного ограничения роста налога на имущество физических лиц не применяется при отсутствии установленных п. 8.1 ст. 408 НК РФ условий:

- расчет налога проведен в отношении объектов торгово-офисного назначения, включенных в перечень по п. 7 ст. 378.2 НК РФ (за исключением гаражей и машино-мест, расположенных в таких объектах);

- расчет налога проведен за период, предшествующий третьему году применения в субъекте РФ в качестве налоговой базы кадастровой стоимости;

- по объекту отсутствует сумма налога, исчисленная исходя из кадастровой стоимости за предыдущий налоговый период (ранее объект принадлежал организации, относится к вновь образованным и т. п.).

Для прекращения исчисления транспортного налога в отношении автомобиля, уничтоженного в результате ДТП, в налоговый орган целесообразно представить заявление об этом. С заявлением могут быть направлены документы, подтверждающие указанные сведения: свидетельство (акт) об утилизации автомобиля, справка органа госспожнадзора, решение суда и т. п.

Предусмотренная пп. 2 п. 1 ст. 394 НК РФ налоговая ставка по земельному налогу в размере 1,5% (по «прочим» землям) может применяться в отношении земельного участка для ИЖС, если имеется документированная информация о его нецелевом использовании в предпринимательской деятельности. Например, по данным органов госземнадзора и муниципального земконтроля, на таком участке фактически расположен магазин, автосервис и т.д.

Также ФНС напоминает, что 1 декабря 2020 года - последний день для своевременного исполнения налоговых уведомлений за 2019 год.

Получить ранее направленное заказным письмом уведомление, не посещая почтовое отделение, могут пользователи личного кабинета налогоплательщика на сайте ФНС России. Также это можно сделать, обратившись в любую районную (межрайонную, городскую) налоговую инспекцию или уполномоченный МФЦ с соответствующим заявлением.

### Расчет среднесписочной численности за 2020 год подавать не надо

**Информация Федеральной налоговой службы от 3 ноября 2020 года**

Приказ Федеральной налоговой службы от 15 октября 2020 г. N ЕД-7-11/752@ (зарег. Минюстом 29.10.2020)

ФНС сообщает, что с расчетного периода 2020 года информация о среднесписочной численности работников организации будет представляться в налоговые органы не отдельной декларацией, а в составе расчета по страховым взносам. Приказ ФНС России от 15.10.2020 N ЕД-7-11/752@ отменил форму «Сведения о среднесписочной численности работников за предшествующий календарный год».

Показатель «среднесписочная численность» будет отражаться на титульном листе РСВ. Соответствующие изменения утверждены приказом ФНС России от 15.10.2020 N ЕД-7-11/751@ (см. новость от 03.11.2020).

### Оплата работодателем обслуживания «зарплатных» банковских карт доходом работников не является

**Письмо Минфина России от 27 октября 2020 г. N 03-04-05/93445**

В соответствии с ТК РФ заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Таким образом, работодатель должен обеспечить своевременное получение работниками заработной платы через кассу организации или любым иным образом (включая перечисление на банковские карты работников).

Поэтому суммы, уплаченные организацией за выпуск банковских карт, выдаваемых работникам для получения заработной платы, и их годовое обслуживание, не могут быть признаны экономической выгодой (доходом) сотрудников и, соответственно, являться объектом обложения НДФЛ.

## НОВОСТИ ДЛЯ КАДРОВИКА

### Работник без предупреждения ушел с работы из-за плохого самочувствия - ВС усомнился в том, что это можно считать прогулом

**Определение Верховного Суда РФ от 17 августа 2020 г. N 57-КГ20-9-К1**

Верховный Суд РФ рассмотрел дело по иску работника о признании незаконным его увольнения за прогул и восстановлении на работе. Работник трудился в ночную смену с 9 на 10 марта 2019 года. По его словам, еще по дороге на работу он почувствовал боль в правой ноге. В дальнейшем в течение смены его состояние сильно ухудшилось: боль усилилась, нога приобрела неестественный цвет и опухла. Опасаясь угрожающих его жизни последствий обострения имеющегося у него заболевания (посттромботической болезни правой нижней конечности) и с учетом перенесенных им в прошлом году острого флеботромбоза правой нижней конечности и тромбоза легочной артерии, работник, находясь в паническом состоянии, покинул свое рабочее место ранее окончания рабочей смены и направился домой, откуда вызвал бригаду скорой медицинской помощи. В дальнейшем ему был оформлен листок нетрудоспособности с 10 марта по 5 апреля 2019 г. Причем с 10 по 15 марта работник находился на стационарном лечении в хирургическом отделении больницы.

Однако все эти обстоятельства не убедили работодателя в уважительности причин отсутствия работника на работе. А суды первых двух инстанций, в свою очередь, сочли выводы работодателя о противоправности действий работника обоснованными. Судьи заключили, что работник, без предупреждения покинув рабочее место, нарушил требования трудового законодательства сообщать работодателю об ухудшении состояния здоровья (при этом судьи почему-то сослались на ст. 21 ТК РФ вместо ст. 214 ТК РФ, где такая обязанность зафиксирована прямо), а также положение правил внутреннего трудового распорядка организации, где также было прописано соответствующее правило. Работник имел техническую возможность как обратиться за помощью к руководству, так и вызвать скорую медицинскую помощь, но не сделал этого. Несмотря на ухудшение здоровья, о котором заявлял работник, он предпочел пешком в течение 5 часов выбираться из карьера, где располагалось его рабочее место, а затем вызвал такси, причем не в больницу, а до дома. Работник отсутствовал на работе с 02:04 до 07:30 10 марта, а за медицинской помощью обратился только в 09:16 утра. При поступлении в больницу его состояние было определено как удовлетворительное, никаких экстренных медицинских мероприятий не проводилось.

Все это, а также некоторые другие противоречия в объяснениях работника, убедили судей в законности действий работодателя, расценившего действия работника как прогул.

Но с этим не согласился уже Верховный Суд РФ. Высший судебный орган отметил, что ключевым для разрешения данного спора являлось установление причин (уважительные или неуважительные) отсутствия работника на рабочем месте. Для этого суду первой инстанции требовалось выяснить:

- что послужило причиной ухода работника с рабочего места ранее окончания рабочей смены;

- в связи с какими обстоятельствами работник не поставил в известность о необходимости его ухода с работы своего непосредственного руководителя или вышестоящего руководителя;

- являлись ли причины раннего ухода работника с работы уважительными;

- учитывались ли работодателем при наложении дисциплинарного взыскания в виде увольнения тяжесть проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

Однако, по мнению ВС РФ, суд первой инстанции вместо названных юридически значимых обстоятельств ошибочно полагал имеющим значение для дела прежде всего то, что работник не уведомил своего непосредственного или вышестоящего руководителя об ухудшении состояния своего здоровья и о необходимости покинуть свое рабочее место до окончания рабочей смены, на основании чего пришел к

выводу об отсутствии работника на работе без уважительных причин и, соответственно, о совершении им прогула.

По мнению ВС РФ, судебные инстанции не проверили доводы работника о том, что он покинул свое рабочее место ранее окончания рабочей смены, не поставив в известность работодателя, так как находился в паническом состоянии из-за страха за свою жизнь.

Хотя, как видно, суды нижестоящих инстанций оценивали доводы работника об ухудшении состояния его здоровья и, как видно по мотивировочной части соответствующих судебных актов, усомнились в их справедливости, ввиду самого характера действий работника. Действительно, довольно странным выглядит продиктованное опасением за свою жизнь из-за больной ноги решение отправиться в пеший 5-часовой переход по пустынной местности, а затем поехать на такси до дома вместо того, чтобы обратиться за медицинской помощью прямо по месту работы. Факт дальнейшего пребывания работника на больничном суды тоже, очевидно, оценили и не сочли его значимым с учетом состояния работника при обращении к врачу, которое имело место уже после окончания рабочего дня. А как можно проверить довод о паническом состоянии работника, вообще не очень ясно.

Тем не менее, дело было отправлено на новое рассмотрение в суд первой инстанции, которому теперь и предстоит как-то решать эту проблему.

## Приказы о привлечении к работе в выходные не нужно хранить более 5 лет

Письмо Федерального архивного агентства от 21 сентября 2020 г. N П/Т-1279

Статья 17 Закона об архивном деле обязывает организации и индивидуальных предпринимателей обеспечивать сохранность архивных документов, в том числе документов по личному составу, в течение сроков их хранения. Соответствующие сроки установлены приказом Росархива от 20.12.2019 N 236. При этом сроков хранения для приказов о привлечении работников к работе в выходные и праздничные дни не установлено.

Как поясняют специалисты Росархива, сведения, содержащиеся в таких приказах, не влияют на исчисление трудового стажа работника. Устанавливаемая указанными приказами повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни учитывается в личном счете работника.

Таким образом, для обеспечения социальных прав работника при выходе на пенсию длительное хранение приказов по личному составу организации о привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни не требуется. По мнению чиновников, что они могут храниться в организации не более 5 лет.

## Компенсация за задержку оплаты вынужденного прогула законом не предусмотрена

Определение Первого КСОЮ от 03 августа 2020 г. по делу N 8Г-17170/2020[88-18761/2020]

Работник был незаконно уволен за прогул и в июне 2019 года через суд добился восстановления на работе с выплатой ему неполученного заработка за период вынужденного прогула. Однако соответствующая выплата была произведена работодателем только 3 октября. Тогда работник вновь обратился в суд - на этот раз с целью добиться компенсации за задержку присужденной ему суммы.

Однако суды трех инстанций отказали работнику в удовлетворении его требований. Судьи исходили из того, что согласно ст. 236 ТК РФ материальная ответственность работодателя в виде выплаты работнику денежной компенсации в определенном законом размере наступает только при нарушении работодателем срока выплаты начисленной работнику заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику по трудовому договору. Материальная ответственность работодателя за неисполнение решения суда данной нормой закона не предусмотрена.

После вступления решения суда в законную силу сумма задолженности, на которую работник просил начислить проценты, утратила правовой режим заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, и приобрела иной правовой режим - взысканных судом денежных сумм. Поэтому к спорным правоотношениям, возникшим между сторонами в связи со взысканием на основании судебного постановления суммы заработной платы за время вынужденного прогула, положения ст. 236 ТК РФ применению не подлежат.

Отметим, что эта точка зрения является преобладающей в судебной практике. При этом некоторые суды указывают на возможность взыскания за задержку причитающихся работнику на основании судебного решения сумм компенсации, предусмотренной ст. 395 ГК РФ (см., например, Обобщение судебной практики рассмотрения районными (городскими) судами Оренбургской области гражданских дел о материальной ответственности работодателя, определение Московского горсуда от 28.03.2019 N 33-13884/2019). Но не все судьи согласны с такой позицией (см., например, определения Восьмого КСОЮ от 06.02.2020 N 8Г-5315/2019, Верховного Суда Республики Бурятия от 15.04.2019 N 33-1463/2019).

## В электронную трудовую книжку будут вносить данные о стаже работы не только с начала 2020 г., но и за предыдущие периоды

Досье на проект федерального закона N 1052422-7

10 ноября 2020 г. в Госдуму на рассмотрение поступил законопроект, согласно которому лица, имеющие по состоянию на 31 декабря 2019 г. стаж работы по трудовому договору (служебному контракту), вправе обратиться в органы ПФР с заявлением о включении в индивидуальный лицевой счет сведений о трудовой деятельности за периоды до 1 января 2020 г., записи о которых содержатся в трудовой книжке.

Это упростит для граждан процедуру представления информации о трудовом стаже при трудоустройстве или по месту требования.

## Вакансии должны быть предложены одновременно всем сокращаемым работникам, а выбор между согласившимися на перевод сделан по правилам ст. 179 ТК РФ

Определение Верховного Суда РФ от 14 сентября 2020 г. N 53-КГ20-4-К8

До Верховного Суда РФ дошел спор о правомерности увольнения работника в связи с сокращением. Работник ссылался на нарушение работодателем порядка увольнения по данному основанию, выразившееся в том, что ему не были предложены вакантные должности. Как было установлено, в период предупреждения работника о предстоящем увольнении у работодателя действительно имелись подходящие работнику вакансии, однако вначале они были предложены другим подлежащим сокращению сотрудникам, которые согласились на перевод.

Суды первых трех инстанций в таких действиях работодателя нарушений не усмотрели, указав, что действующим законодательством порядок предложения работникам вакантных должностей не регламентирован, право решать, кому из сокращаемых работников предложить занять вакантную должность, принадлежит работодателю. Поскольку вакантные должности, на которые указывал истец, были предложены работодателем другим сокращаемым работникам, давшим согласие на их замещение, то эти должности не являлись вакантными и у работодателя не имелось обязанности предлагать их истцу.

Однако Верховный Суд РФ признал такой вывод основанным на неправильном толковании статей 81 и 180 ТК РФ и не соответствующим закону.

Нижестоящие суды не учли, что нормами трудового законодательства установлена обязанность, а не право работодателя при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации предложить работнику все имеющиеся у работодателя

вакантные должности, соответствующие квалификации работника, вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу и эта обязанность не предполагает наличие у работодателя права выбора, кому из работников, должности которых подлежат сокращению, предложить эти вакантные должности (соответствующие квалификации работника, вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу). Работодатель обязан предложить всем работникам, чьи должности подлежат сокращению, все имеющиеся вакантные должности, соответствующие квалификации этих работников, вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу и в случае, если несколько работников претендуют на одну вакантную должность, решить вопрос о том, кого из них перевести на эту должность, с учетом положений статьи 179 ТК РФ (о преимущественном праве на оставление на работе при сокращении численности или штата работников).

Отметим, что Конституционный Суд РФ также неоднократно указывал на наличие у работодателя обязанности предложить сокращаемому работнику одновременно с предупреждением о предстоящем увольнении все имеющиеся у него вакансии, что явно не предполагает возможность временно «утаить» от одних работников какие-либо вакансии, предложив их другим.

А вот мысль о том, что при определении работника, подлежащего переводу, из числа нескольких согласившихся нужно учитывать преимущественное право на оставление на работе, до этого не была широко представлена в судебной практике. Наоборот, большинство судов указывали, что учитывать такое право работодатель должен лишь при решении вопроса о том, чьи штатные единицы подлежат сокращению, но не о том, кого перевести на имеющуюся вакансию (см., например, определения Московского горсуда от 23.06.2015 N 4г-6577/15, Верховного Суда Республики Башкортостан от 17.04.2014 N 33-5335/2014, Свердловского облсуда от 08.04.2015 N 33-4742/2015, Костромского облсуда от 25.06.2014 N 33-973, Кемеровского облсуда от 23.04.2015 N 33-4083/2015, Смоленского облсуда от 21.04.2015 N 33-1323/2015).

## Нужно ли сохранять штатную единицу подлежащего сокращению работника, которого пока нельзя уволить?

**Определение Ростовского областного суда от 13 августа 2020 г. по делу N 33-8936/2020**

Работница обратилась в суд, требуя восстановить в штатном расписании работодателя должность, по которой она работала. В организации проводилось сокращение, под которое попала и должность работницы, однако в период предупреждения о предстоящем увольнении работница уведомила работодателя о своей беременности, а значит, в силу ст. 261 ТК РФ трудовой договор по данному основанию с ней прекращен быть не мог. Поэтому работодатель работницу не уволил, однако должность ее из штатного расписания исключил.

Работница же использовала отпуск по беременности и родам, а затем и отпуск по уходу за ребенком. До окончания последнего, она приняла решение выйти на работу, которая была ей предоставлена (расторгнуть с ней договор как с матерью ребенка в возрасте до трех лет работодатель по-прежнему не мог). Тем не менее, отсутствие в штате ее должности работницу не устроило.

Однако суд нарушений в этом не усмотрел. Судьи пришли к выводу о том, что издание приказа о сокращении работников и проведение соответствующих мероприятий по сокращению штата работников относится к компетенции работодателя как хозяйствующего субъекта, вследствие чего суд не вправе вмешиваться в вопросы расстановки кадров и законности изменения штатного расписания работодателем. Гарантии, предусмотренные ст. 261 ТК РФ работнице были предоставлены: по выходу из отпуска по уходу за ребенком она была обеспечена работой по своей должности, увольнение не производилось.

По мнению судей, положения ст. 261 ТК РФ не содержат запрета на проведение работодателем процедуры сокращения штата, поскольку ее проведение является прерогативой работодателя, данная норма содержит запрет на расторжение трудового договора по инициативе

работодателя с беременной женщиной. Таким образом, действия работодателя не противоречат закону.

В судебной практике встречаются и другие примеры подобного подхода (определения Омского облсуда от 29.01.2014 N 33-535/14, Тверского облсуда от 25.07.2013 N 33-2223).

Однако нам более логичной представляется противоположная точка зрения. По смыслу ст. 57 ТК РФ должность, по которой с работником заключен трудовой договор, должна присутствовать в штатном расписании работодателя. Ситуация, при которой должность исключается из штатного расписания ранее, чем прекращается заключенный по ней трудовой договор, недопустима. До дня увольнения работника включительно занимаемая им должность должна присутствовать в штатном расписании (см., например, определения Суда Еврейской автономной области от 25.09.2015 N 33-517/2015, Московского облсуда от 05.04.2011 N 33-7569).

## Можно ли получить от работника согласие на всю ночную работу заранее?

**Обзор актуальных вопросов от работников и работодателей за октябрь 2020 года (информационный портал Роструда «Онлайн-инспекция.РФ», октябрь 2020 г.)**

Часть пятая ст. 96 ТК РФ выделяет ряд категорий работников, привлечение которых к работе в ночное время возможно только с их письменного согласия и если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. К ним относятся:

- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- инвалиды;
- работники, имеющие детей-инвалидов;
- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением,
- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста.

Однако, как поясняют специалисты Роструда, если ночная работа предусмотрена условиями трудового договора, у работодателя нет необходимости перед каждой сменой получать согласие работника на такую работу. Заключив указанный договор, работник уже дал согласие на ночную работу.

Но отметим, что работники, перечисленные в части пятой ст. 96 ТК РФ, вправе в любое время отказаться от выполнения работы в ночное время, даже если стороны согласовали соответствующий режим рабочего времени в трудовом договоре (см., например, п. 16 Обзора судебной практики Челябинского облсуда за третий квартал 2012).

## У работодателя нет вакансий: нужно ли сдавать отчет в службу занятости?

**Определение Тверского областного суда от 30 июля 2020 г. по делу N 33-2425/2020**

Статьей 25 Закона о занятости населения на работодателей возложена обязанность ежемесячно представлять органам службы занятости информацию в том числе о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей.

Вопрос о необходимости предоставления указанных сведений в ситуации, когда вакансий у работодателя нет, стал предметом рассмотрения Тверским облсудом. Прокурор обратился в суд с иском к индивидуальному предпринимателю, требуя признать незаконным его бездействие по предоставлению информации об отсутствии свободных рабочих мест и вакантных должностей в местный центр занятости. Ответчик же полагал, что работодатель обязан предоставлять ежемесячно в орган государственной службы занятости населения информацию только о наличии вакантных мест, но не об их отсутствии.

Суды первой и апелляционной инстанций встали на сторону прокурора. Судьи посчитали, что предоставление информации в органы службы занятости населения о наличии либо отсутствии вакантных рабочих мест (должностей) способствует анализу ситуации на рынке

труда, а непредоставление указанных сведений препятствует данному органу владеть полной информацией, приводит к невозможности надлежащего исполнения служебных функций, возложенных федеральным законодательством. Предоставление работодателями в установленный срок в органы государственной службы занятости населения информации о наличии вакантных рабочих мест (должностей) связано с осуществлением органами государственной службы занятости населения деятельности, направленной на создание устойчивой системы эффективного трудоустройства граждан, достижение оптимальной занятости населения. Данные функции осуществляются на основании сведений о потребности в работниках, предоставляемых работодателями.

Обязанность ежемесячно представлять органам службы занятости населения информацию о наличии вакантных рабочих мест (должностей) возложена на всех работодателей без исключения. При отсутствии в отчетном периоде вакантных мест, работодатель должен также уведомить об этом орган государственной службы занятости населения, что будет способствовать анализу ситуации на рынке труда.

Отметим, что судебная практика по подобному рода спорам носит противоречивый характер. Часть судов разделяет изложенную выше точку зрения (см., например, определения Ставропольского краевого суда от 20.02.2019 N 33-1406/2019, Иркутского облсуда от 14.02.2019 N 33-818/2019, Волгоградского облсуда от 26.04.2017 N 33-5208/2017, от 14.12.2016 N 33-17066/2016, Магаданского облсуда от 13.12.2011 N 2-14764/11, постановление Тюменского облсуда от 06.12.2011 N 44А-583/2011). При этом чаще всего судьи апеллируют к тому, что передача в службу занятости информации в том числе и об отсутствии вакансий, хотя напрямую и не способствует занятости населения, но необходима для анализа и прогнозирования ситуации на рынке рынка труда.

Но есть среди судей и приверженцы иного подхода. Так, целый ряд судов при разрешении подобных споров исходит из буквального толкования ст. 25 Закона о занятости, в которой говорится о необходимости передачи информации именно о наличии вакансий а не об их отсутствии, которое и так презюмируется, если соответствующие сведения не переданы (см., например определения Липецкого облсуда от 21.01.2015 N 33-86/2015, Суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 30.09.2010 N 33-2942, Кемеровского облсуда от 08.06.2012, постановление Тамбовского облсуда от 16 октября 2012 г.).

Более того, есть примеры признания недействующими положений региональных нормативных актов, устанавливающих порядок подачи сведений о вакансиях в службу занятости, в которых предписывается подавать такие сведения в том числе и при отсутствии вакансий (решение Костромского облсуда от 06.07.2020 N За-92/2020). Впрочем, есть и решения, в которых такого рода нормы признавались соответствующими закону (решение Пермского краевого суда от 09.07.2015 N 3-122/2015).

## **ВИЧ-освидетельствование отдельных категорий работников: с 2021 года начнут действовать новые Правила**

**Приказ Министерства здравоохранения РФ от 20 октября 2020 г. N 1129н**

С 2021 года начнут применяться новые правила проведения обязательного медицинского ВИЧ-освидетельствования работников отдельных профессий, производств, предприятий, учреждений и организаций - при проведении обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медосмотров (бесплатно для освидетельствуемого).

Как и ранее, исключительное право на проведение такого ВИЧ-освидетельствования сохраняется лишь за муниципальными и госклиниками. Как и ранее, оно предполагает предварительное и последующее (дотестовое и послетестовое) консультирование по вопросам ВИЧ-профилактики. Процедура и круг вопросов этого консультирования детально установлены.

По итогам обязательного медосвидетельствования освидетельствуемому выдается официальный документ на бумажном носителе о наличии или об отсутствии у него ВИЧ-инфекции.

## **Запрет на снижение размера зарплаты дистанционным работникам может появиться в ТК РФ**

**Проект федерального закона N 973264-7**

Установление такого запрета, в том числе для работников, временно переведенных на дистанционный режим, предусмотрено одной из поправок к законопроекту, подготовленных рабочей группой Комитета Госдумы по труду, социальной политике и делам ветеранов и рассмотрению во втором чтении.

Напомним, речь идет о законопроекте, предусматривающем внесение изменений в Трудовой кодекс в части регулирования дистанционной работы. Документ был внесен в нижнюю палату парламента группой депутатов Госдумы и членов Совета Федерации 16 июня текущего года с целью защиты работающих граждан от потенциальных угроз нарушения их трудовых прав при временном дистанционном режиме работы. О базовых положениях рассматриваемой законодательной инициативы мы писали ранее.

После принятия законопроекта в первом чтении была сформирована рабочая группа Комитета Госдумы по труду, социальной политике и делам ветеранов, призванная заниматься последующей доработкой документа и его подготовкой к рассмотрению во втором чтении. О промежуточных итогах работы над законопроектом на днях рассказал депутат Госдумы Андрей Исаев - соответствующая информация появилась на сайте нижней палаты парламента и официальном сайте депутата. По словам парламентария, от субъектов права законодательной инициативы поступило 176 поправок, а от различных ассоциаций, объединений и организаций - 90 обращений с предложениями в части организации дистанционного труда.

Остановимся на тех поправках, которые были одобрены рабочей группой.

Виды дистанционной работы

Первоначальный текст законопроекта помимо термина «дистанционная работа» упоминал категорию «удаленная работа». Но в процессе дискуссии в части разведения этих понятий было принято решение называть все дистанционной работой, но дифференцировать последнюю на три вида:

- дистанционная работа на постоянной основе (классический вариант, закрепленный в действующей редакции ТК РФ);
- временная дистанционная работа (когда работник, изначально работавший стационарно, в силу определенных обстоятельств временно переводится на работу в дистанционном режиме);
- дистанционная работа, выполняемая периодически (аналог «комбинированной дистанционной (удаленной) работы», упоминаемой в первой редакции законопроекта - когда работник в течение недели несколько дней работает в офисе, а несколько - дистанционно).

Кроме того, новая редакция урегулирует принудительный порядок перевода сотрудников на дистанционную работу в случаях чрезвычайных ситуаций. «Когда надо быстро принимать решения, касающиеся спасения жизни и здоровья людей, перевод на дистанционную работу осуществляется без согласия работника. Оно не требуется. В этом случае работодатель обязан в полном объеме обеспечить работнику необходимые инструменты для работы - компьютеры, программное обеспечение, оплату интернета и т. д.», - отметил Андрей Исаев. А если стороны трудовых отношений договорятся об использовании работником личной оргтехники, то работодатель должен будет оплатить такое использование.

Вместе с тем, поправками будет ограничен предельный срок временного перевода работника со стационарного режима работы на дистанционный - он не должен превышать шести месяцев. Также появится оговорка о необходимости учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при издании локальных нормативных актов, требуемых для перевода на дистанционную работу.

Оплата труда

В системе трудовых правоотношений оплата труда работников всегда имеет одно из ключевых значений. От того, как высоко в материальном плане работодатель ценит деятельность своих сотрудников, во многом зависит производительность их труда, стремление к добросовестному выполнению своих трудовых обязанностей для эффективного достижения целей деятельности компании. В период распространения новой коронавирусной инфекции проблемы оплаты труда обострились, поскольку многие работодатели, вынужденные перевести своих сотрудников на удаленный (дистанционный) режим работы, прибегали к попыткам снизить им размер зарплаты.

С целью предотвращения нарушения гарантий прав работников на оплату труда в текст ТК РФ планируется внести отдельное указание на то, что перевод работника на дистанционную работу (как на постоянной основе, так и временно) не может выступать основанием для снижения оплаты труда. Но при одном условии - если сохраняется объем труда, установленный трудовым договором или локальным нормативным актом. Отметим, подобная норма («зарплата при временной дистанционной работе выплачивается в полном размере при сохранении объема работы, обусловленной трудовым договором») имела и в исходном тексте законопроекта. Ее корректировка связана с уточнением видов дистанционной работы и особенностей организации труда при каждом из них.

Что касается случаев, когда у работника нет возможности выполнять работу дистанционно, а у работодателя нет возможности организовать дистанционный труд, то, по мнению законодателей, такая ситуация должна оплачиваться работнику как простой не по вине сторон, если иное не предусмотрено коллективным договором и соглашением. К слову, последними могут быть установлены и более выгодные условия оплаты для подобных ситуаций.

По словам А. Исаева, появится и отдельная статья, касающаяся оплаты дистанционным работникам командировок.

Расторжение трудового договора

В части оснований расторжения трудового договора о дистанционной работе планируются концептуальные изменения. Сегодня ТК РФ предусматривает возможность увольнения дистанционного работника по инициативе работодателя только по основаниям, предусмотренным трудовым договором. Такой подход парламентарии считают неправильным. «Это подход в пользу работодателя - в 90% случаев работодатель напишет то, что ему нужно, и будет иметь право уволить работника в любой момент по любому основанию», - считают разработчики поправок. Поэтому в законопроекте основания расторжения трудового договора с дистанционным работником решено сделать аналогичными тем, которые применяются в правоотношениях со стационарными работниками. Тем самым, будет обеспечено равенство гарантий при увольнении для всех работников.

Что касается увольнения за прогул, то здесь готовится ряд уточнений. Действующая редакция ТК РФ понимает под прогулом отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня (подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Поскольку дистанционные работники не имеют постоянного рабочего места, то сейчас применить такое основание для увольнения, как прогул, к ним практически невозможно.

Для урегулирования указанного пробела предполагается включение в законопроект нормы о праве работодателя уволить дистанционного работника в случае, если он без уважительных причин 2 рабочих дня не отвечает на запросы работодателя и не выходит на связь. «Это фактически проступок, эквивалентный прогулу», - считают инициаторы корректировок.

Также по просьбе работодателей и с согласия профсоюзов законопроект могут дополнить положением, допускающим увольнение дистанционного работника в связи с его переездом в другое место, которое существенно мешает исполнению трудовых обязанностей или вызывает необходимость менять условия трудового договора.

Резюмируя подготовку поправок к законопроекту о дистанционной работе, Андрей Исаев подчеркнул, что в результате кропотливой работы и жарких дискуссий между сторонами социального партнерства удалось выработать компромиссный вариант. «До-

стигнутые предложения, безусловно, являются компромиссным вариантом: в чем-то пришлось поступиться профсоюзам, в чем-то - работодателям. Но все стороны отметили, что получившийся вариант является работающим и защищает в полной мере права работников и экономические интересы работодателей», - заключил парламентарий.

В настоящее время документ направлен на рассмотрение в Комитет по труду и социальной политике и делам ветеранов. Новую его редакцию Госдума планирует рассмотреть в ноябре. «Мы ждем в ближайшие дни проведения заседания Комитета по труду, социальной политике и делам ветеранов и надеемся, что законопроект в ноябре будет рассмотрен Госдумой во втором и третьем чтениях, а 2 декабря - Советом Федерации и вступит в законную силу с 1 января следующего года», - отметил депутат Исаев. Он не исключил, что после принятия закона потребуется внесение сопутствующих поправок в иные федеральные нормативные правовые акты, поэтому депутаты будут настаивать на продолжении работы рабочей группы по подготовке поправок в ТК РФ, направленной на мониторинг ситуации и оперативное внесение необходимых изменений.

Предполагается, что осуществлять мониторинг законопроекта будет и Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений. Она же впоследствии подготовит и направит работодателям и профсоюзам рекомендации, касающиеся принятия локальных нормативных актов, заключения соглашений и коллективных договоров с учетом новых норм о дистанционном труде.

### **Последствия пропуска работодателем срока увольнения работника в связи с сокращением** **Определение Пятого КСОЮ от 07 июля 2020 г. по делу N 8Г-2559/2020[88-3820/2020]**

Пятый КСОЮ рассмотрел дело по иску работника о признании незаконным его увольнения в связи с сокращением и восстановлении на работе. Как было установлено судом, работник был уведомлен о предстоящем сокращении штата и расторжении трудового договора с 24 сентября 2018 года, однако в указанную дату уволен он не был и продолжил исполнять трудовые обязанности. Более работник о расторжении трудового договора в связи с сокращением штата не уведомлялся, а уволен был лишь 6 мая 2019 года.

Судьи усмотрели в этом нарушение порядка увольнения работника. Согласно правовой позиции Конституционного Суда РФ, изложенной в определении от 27.01.2011 N 13-О-О, ст. 180 ТК РФ не предусматривает возможности произвольного продления работодателем срока предупреждения работника о предстоящем увольнении.

В том случае, если работодатель уведомил работника о предстоящем увольнении в конкретную дату и в указанную дату увольнение не произвел, он обязан заново уведомить работника о предстоящем расторжении трудового договора.

Отметим, что в последнее время озвученная точка зрения стала набирать популярность среди правоприменителей (см, например, доклад Роструда за II квартал 2020 года, определения Второго КСОЮ от 04.02.2020 N 8Г-6188/2019, Суда Ханты-Мансийского автономного округа от 28.07.2020 N 33-4483/2020, Нижегородского облсуда от 07.07.2020 N 33-5191/2020, Ленинградского облсуда от 17.01.2019 N 33-374/2019, от 23.11.2017 N 33-6191/2017, Владимирского облсуда от 02.08.2018 N 33-2823/2018, Московского горсуда от 04.12.2014 N 33-46978/14, Свердловского облсуда от 12.11.2014 N 33-13739/2014).

Тем не менее, на практике достаточно и примеров того, как суды и органы власти не усматривают нарушений в увольнении работников в связи с сокращением или ликвидацией после истечения указанного в уведомлении срока без каких-либо дополнительных предупреждений со стороны работодателя (см. письмо Минтруда России от 10.04.2018 N 14-2/В-255, определения Пермского краевого суда от 15.07.2020 N 33-3118/2020, Самарского облсуда от 25.08.2020 N 33-8652/2020, от 06.10.2014 N 33-9907/2014, Вологод-

ского облсуда от 26.05.2020 N 33-2308/2020, Липецкого облсуда от 24.12.2018 N 33-4552/2018, Нижегородского облсуда от 14.08.2018 N 33-9716/2018, Челябинского облсуда от 27.01.2015 N 11-880/2015, Ростовского облсуда от 12.11.2012 N 33-13164).

### **Рослесхоз не вправе требовать привлечения работников к дисциплинарной ответственности** **Определение Верховного Суда РФ от 14 октября 2020 г. N 305-ЭС20-14856**

Рослесхоз в ходе проверки в отношении Комитета по природным ресурсам и Комитета государственного экологического надзора Ленинградской области выявил ряд нарушений. Агентство потребовало, помимо прочего, наказать виновных в них должностных лиц. Губернатор попытался через суд оспорить соответствующее предписание и в части применения дисциплинарной ответственности добился успеха.

Руководствуясь частью первой статьи 192 ТК РФ и нормами Положения о Рослесхозе, арбитражные суды трех инстанций заключили, что применение к работнику мер дисциплинарной ответственности является правом, а не обязанностью работодателя, в связи с чем содержащиеся в предписании императивные требования об обеспечении привлечения виновных должностных лиц к дисциплинарной ответственности противоречат законодательству.

Судья Верховного Суда РФ не усмотрел в решениях нижестоящих инстанций нарушения норм материального и процессуального права и отказался передавать дело на рассмотрение Судебной коллегии по экономическим спорам ВС РФ.

Отметим, что ВС РФ неоднократно признавал незаконными подобного рода требования, исходящие и от других органов: прокуратуры, Росздравнадзора (см. постановления от 02.08.2019 N 57-АД19-40, от 16.12.2016 N 78-АД16-38, от 03.03.2016 N 46-АД16-2, от 16.12.2015 N 81-АД15-5, определение от 22.06.2016 N 310-КГ16-6298).

## НОВОСТИ РЕГИОНА

### **Установлены правила составления и утверждения плана финансово-хозяйственной деятельности государственного автономного учреждения, в отношении которых комитет по развитию туризма Волгоградской области осуществляет функции и полномочия учредителя.**

Приказ комитета по развитию туризма Волгоградской области от 30 октября 2020 г. N 114-ОД «Об утверждении Порядка составления и утверждения плана финансово-хозяйственной деятельности государственного автономного учреждения Волгоградской области, в отношении которого комитет по развитию туризма Волгоградской области осуществляет функции и полномочия учредителя»

План составляется и утверждается на текущий финансовый год и плановый период, действует в течение срока действия закона об областном бюджете. План составляется по кассовому методу, в валюте Российской Федерации.

Учреждение составляет проект плана при формировании проекта закона об областном бюджете с учетом планируемых объемов поступлений и выплат, связанных с осуществлением деятельности, предусмотренной уставом учреждения, в срок не позднее 1 ноября текущего финансового года.

План составляется в двух экземплярах, утверждается руководителем учреждения на основании заключения наблюдательного совета учреждения в течение 15 рабочих дней после принятия закона об областном бюджете на очередной финансовый год и плановый период.

Показатели плана после внесения в них изменений, предусматривающих уменьшение выплат, не должны быть меньше кассовых выплат по указанным направлениям, произведенных до внесения изменений в показатели плана.

Приказ вступает в силу со дня его подписания.

### **В Волгоградской области в 2020 году будет предоставлена субсидия региональному оператору по обращению с твердыми коммунальными отходами.**

Постановление Администрации Волгоградской области от 2 ноября 2020 г. N 671-п «Об утверждении Порядка предоставления субсидии из областного бюджета региональному оператору по обращению с твердыми коммунальными отходами на финансовое обеспечение части затрат, возникших в результате сложившейся неблагоприятной ситуации, вызванной распространением новой коронавирусной инфекции, и связанных с предоставлением коммунальной услуги по обращению с твердыми коммунальными отходами»

Субсидия предоставляется в целях финансового обеспечения части затрат, возникших не ранее 28 марта 2020 г. в результате сложившейся неблагоприятной ситуации, вызванной распространением новой коронавирусной инфекции, и связанных с предоставлением коммунальной услуги по обращению с твердыми коммунальными отходами.

Направления расходов, источником финансового обеспечения которых является субсидия:

оплата услуг операторов по обращению с ТКО, осуществляющих деятельность по транспортированию ТКО;

оплата услуг операторов по обращению с ТКО, осуществляющих деятельность по сбору, обработке, утилизации, обезвреживанию, захоронению ТКО.

Размер субсидии составляет 20% от расчетного размера необходимой валовой выручки регионального оператора за три месяца. Расчетный размер необходимой валовой выручки регионального оператора за три месяца рассчитывается исходя из годовой суммы планируемой необходимой валовой выручки регионального оператора на 2020 год.

Постановление вступает в силу со дня его подписания.

## НОВЫЕ МАТЕРИАЛЫ В «БОЛЬШОЙ БИБЛИОТЕКЕ БУХГАЛТЕРА И КАДРОВОГО РАБОТНИКА»

### МАТЕРИАЛЫ ПРЕССЫ

- ✓ О современных тенденциях борьбы с размыванием налоговой базы и перемещением прибыли (Н.Ю. Корниенко, Г.А. Королев, журнал «Финансы», N 8, август 2020 г.)
- ✓ Комментарий к письму Минфина России от 8 сентября 2020 г. N 03-03-06/1/78642 (А.В. Веселов, журнал «Нормативные акты для бухгалтера», N 19, октябрь 2020 г.)
- ✓ Обзор судебных споров по контролируемым иностранным компаниям, отличия разбирательств в РФ и за рубежом (Е.А. Ястребова, А.Ф. Богатырева, журнал «Финансовый вестник: финансы, налоги, страхование, бухгалтерский учет», N 8, август 2020 г.)
- ✓ Зарубежный опыт налогообложения банков и возможности его использования в условиях Российской Федерации (Х.М. Мусаева, К.Р. Абдулаева, журнал «Учет и контроль», N 10, октябрь 2020 г.)
- ✓ Комментарий к письму Минфина России от 14 августа 2020 г. N 03-07-08/71415 (А.В. Веселов, журнал «Нормативные акты для бухгалтера», N 19, октябрь 2020 г.)
- ✓ Требования статьи 252 НК РФ: практика применения (Е.П. Зобова, журнал «Налог на прибыль: учет доходов и расходов», N 10, октябрь 2020 г.)
- ✓ Учет уплаты штрафных санкций с их последующим возмещением (Д.С. Абсаидов, журнал «Разъяснения органов исполнительной власти по ведению финансово-хозяйственной деятельности в бюджетной сфере», N 5, сентябрь-октябрь 2020 г.)
- ✓ С 2021 года ЕНВД отменяется: как перейти на УСНО? (О.П. Гришина, журнал «Упрощенная система налогообложения: бухгалтерский учет и налогообложение», N 10, октябрь 2020 г.)
- ✓ Новая декларация по налогу на имущество (В.В. Рябинин, журнал «Актуальные вопросы бухгалтерского учета и налогообложения», N 10, октябрь 2020 г.)

- ✓ Декларация по НДС: за IV квартал сдаем по обновленной форме (Н.Н. Луговая, журнал «НДС: проблемы и решения», N 10, октябрь 2020 г.)
- ✓ Аванс против займа (П.А. Яковенко, журнал «Строительство: бухгалтерский учет и налогообложение», N 10, октябрь 2020 г.)
- ✓ Комментарий к определению Верховного Суда Российской Федерации от 21.09.2020 N 309-ЭС20-9679 (А.А. Соловьева, журнал «Строительство: акты и комментарии для бухгалтера», N 10, октябрь 2020 г.)

### НОВЫЕ МАТЕРИАЛЫ В «БИБЛИОТЕКЕ КОНСУЛЬТАЦИЙ. КАДРЫ»

- ✓ Приказ 302н. Медосмотры по-новому (К. Кириллов, журнал «Культура безопасности труда», N 10, октябрь 2020 г.)
- ✓ Реформа контрольно-надзорной деятельности (А. Крылов, журнал «Культура безопасности труда», N 10, октябрь 2020 г.)
- ✓ Опасные производства: инструктаж и обучение персонала, современные методы контроля, цифровизация - споры в судах и их анализ (З. Гибадуллина, журнал «Трудовое право», N 10, октябрь 2020 г.)
- ✓ Дисциплинарные и материальные взыскания за нарушение «масочного» режима (Т. Бойкова, журнал «Трудовое право», N 10, октябрь 2020 г.)

### ИНТЕРНЕТ-СЕМИНАРЫ

#### АКТУАЛЬНЫЕ СЕМИНАРЫ ДЛЯ БУХГАЛТЕРА

- Первичные учетные документы в бухгалтерском и налоговом учете в 2020- 2021 г.г. Переход на электронные форматы. Новый ФСБУ по документам и документообороту. Как доказывают налоговые органы формальный и фиктивный документооборот
- Новации, практика применения и перспективы НДС. Отчётность 3 квартала 2020 года
- Расчеты с работниками в 2020 году: актуальные вопросы
- Онлайн-кассы и операции с денежной наличностью в 2020 году: как пережить кризис, новые нормы, новые взаимоотношения с налоговыми органами, практические решения
- Заработная плата и другие выплаты сотрудникам. Особенности 2020 года
- НДС -2020: Актуальные вопросы налогообложения и судебная практика. Последние изменения и перспективы. На что обратить внимание при подготовке к сдаче декларации за 2 квартал
- Новые ФСБУ «Учёт аренды» и «Запасы»
- Первичная документация. 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

- Расчеты с работниками в 2019 году: выплаты за счет ФСС РФ и другие сложные вопросы
- Операции с денежной наличностью, онлайн-кассы в 2019 году: новые нормы, практика, контроль
- Заработная плата и иные выплаты работникам. Расчеты с подотчетными лицами, учитываем требования законодательства
- Основные изменения законодательства по НДС в 2019 году: обзор и практика применения. Актуальные разъяснения Минфина и ФНС России
- Необоснованная налоговая выгода: конфликты правоприменения и скрытые угрозы
- Новые и обновленные ФСБУ «Учёт аренды», «Учёт расходов по налогу на прибыль организаций»
- Онлайн-кассы: правила работы в 2019 году

#### 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

#### 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?