

# ГАРАНТ Госсектор

## НОВОСТИ ДЛЯ БУХГАЛТЕРА ГОССЕКТОРА

### Самые заметные новости октября для бухгалтера бюджетной сферы

Пожалуй, наиболее значимым событием для бухгалтера в октябре является отчет за 9 месяцев. Тем более, что впервые в этом году показатели всех форм, входящих в состав квартальной отчетности, отражались в полном объеме. Неудивительно, если за всем этим вы не успевали следить за нашей новостной лентой. Мы напомним о самых важных нововведениях октября, которые нужно учесть в работе:

1. Новое в бухгалтерском и бюджетном учете: масштабные изменения в Инструкции N 157н
2. Новое в бюджетной классификации: другой КВР для «коммуналки», уточнение АнКВД для налога на прибыль, новые увязки кодов
3. Новое в бухгалтерской и бюджетной отчетности: годовых форм станет меньше, а Справку (ф. 0503125) нужно сформировать на 1 ноября
4. Новое в части финансирования учреждений: особый порядок исполнения ЛБО-2020 и госзадания-2020
5. Новое в оформлении платежных поручений: с 2021 года меняется порядок заполнения некоторых полей документа
6. Новое в КоАП: ужесточили наказание за нарушение порядка хранения документов
7. Новое решение по ключевой ставке: применяем при расчете пени, неустоек и компенсаций
8. «Коронавирусные» стимулирующие выплаты: регионы получают целевые МБТ и в октябре
9. Новые позиции судебных инстанций, на которые стоит обратить внимание

### С 2021 года - новые правила заполнения путевых листов

**Приказ Минтранса России от 11.09.2020 N 368 (зарег. в Минюсте России 30.10.2020)**

В ближайшие шесть лет организациям - владельцам транспортных средств предстоит руководствоваться обновленными правилами заполнения путевых листов. На смену действующему с 2008 года Приказу N 152 Минтранс утвердил новые правила требования к обязательным реквизитам путевых листов и порядок их заполнения. Нововведений немного, однако все их необходимо неукоснительно соблюдать, поскольку принятие к учету путевых листов, оформленных с несоблюдением требований Минтранса, ревизоры признают нарушением - такие первичные учетные документы не соответствуют требованиям к оформлению фактов хозяйственной жизни.

Итак, какие новшества следует учесть учреждениям с 1 января 2021 года:

1. Новый обязательный реквизит путевого листа  
Напомним, что формы путевых листов учреждения вправе разработать и утвердить самостоятельно, однако в утвержденной форме должны присутствовать реквизиты, предусмотренные Законом N 402-ФЗ и требованиями Минтранса - в текущем году закрепленных в Приказе N 152, с 2021 года - в Приказе N 368. В целом, перечень обязательных реквизитов остался прежним, но со следующего года к ним добавлены сведения о перевозке, т.е. информация о видах сообщения и видах перевозок.
2. Расширенные сведения о транспортном средстве с прицепом  
В сведениях о ТС необходимо будет указывать марку и модель прицепа/ полуприцепа для любых видов транспорта; напомним, сейчас это требование обязательно только для грузовиков.

3. Четкие формулировки о медосмотрах водителя  
В новых требованиях приведена формулировка отметок о предрейсовых и послерейсовых медицинских осмотрах водителей:

- для предрейсового - «прошел предрейсовый медицинский осмотр, к исполнению трудовых обязанностей допущен»;
- для послерейсового - «прошел послерейсовый медицинский осмотр».

Заметим, что точно такие же отметки должны проставляться и в настоящее время, однако требование об этом содержится в приказе Минздрава, а не Минтранса.

4. Дополнительные требования к сведениям о выезде и возвращении ТС

В настоящее время в путевом листе требуется сделать отметки о дате и времени предрейсового или предсменного технического контроля транспортного средства. Со следующего года дополнительно потребуется:

- указать дату и время выпуска транспортного средства на линию и его возвращения;
- сделать отметку «выпуск на линию разрешен».

5. Уточнен порядок ведения Журнала регистрации путевых листов  
Если Журнал ведется на бумажном носителе, то его страницы должны быть прошнурованы и пронумерованы. Разрешается вести Журнал на электронном носителе с возможностью распечатки страниц. В этом случае внесенные в Журнал сведения заверяются усиленной квалифицированной электронной подписью.

### Новый КВР 246: как и для каких расходов применять?

Среди многочисленных изменений в части бюджетной классификации на 2021 год - появление двух новых «закупочных» КВР: 246 и 247.

Поскольку именно сейчас учреждения планируют свою деятельность на будущий год, рассмотрим подробнее, для каких целей применяются новые коды и какие закупки на следующий год нужно планировать уже по новым кодам. Сегодня расскажем о КВР 246 «Закупка товаров, работ, услуг в целях создания, развития, эксплуатации и вывода из эксплуатации государственных информационных систем».

Кто может применять КВР 246?

По этому элементу вида расходов предстоит отражать расходы федерального, региональных и муниципальных бюджетов на реализацию мероприятий по информатизации, направленных на:

- создание,
- развитие,
- ввод в эксплуатацию,
- эксплуатацию или вывод из эксплуатации государственных информационных систем (ГИС).

Сейчас мероприятия по созданию, развитию, вводу в эксплуатацию, эксплуатации или выводу из эксплуатации государственных информационных систем относятся к КВР 242 «Закупка товаров, работ, услуг в сфере информационно-коммуникационных технологий», но с будущего года по этому коду они отражаться не будут.

Важно! Субъекты РФ и муниципальные образования смогут применять КВР 246, как и сейчас - КВР 242, только в том случае, если соответствующий финорган принял решение о применении данного КВР. Принятие такого решения о применении КВР 246 осуществляется посредством установления порядка его применения в правовом акте,

определяющем порядок применения бюджетной классификации, относящейся к соответствующему бюджету, наряду с порядком применения целевых статей расходов классификации расходов бюджетов, относящихся к бюджету этого уровня. На это указывал Минфин с недавних разъяснениях.

По нашему мнению, применение КВР 246 будет обоснованным при осуществлении расходов получателем средств бюджета субъекта РФ или получателем средств местного бюджета при одновременном выполнении условий:

- исполнение функций оператора ГИС;
- принятие финорганом субъекта РФ или муниципального образования решения о применении элемента вида расходов 246 для отражения соответствующих расходов.

В случае если хотя бы одно из указанных условий не выполняется, расходы на эксплуатацию ГИС, включая техническое обслуживание, подлежат отражению в общеустановленном порядке:

- с применением КВР 242 - в случае, если на уровне публично-правового образования принято решение о применении указанного элемента вида расходов и расходы относятся к сфере информационно-коммуникационных технологий;
- с применением КВР 244 - как расходы, не отнесенные к другим КВР, в том числе расходы в сфере ИКТ, если иное не установлено финорганом.

Для каких расходов применять КВР 246?

Согласно требованиям Порядка N 85н отнесение вышеуказанных расходов на КВР 246 должно осуществляться в соответствии с положениями НПА в сфере информационных технологий. Это, прежде всего, Закон N 149-ФЗ об информации, информационных технологиях и о защите информации, в нормах которого закреплены назначение и основные характеристики ГИС. Кроме того, на федеральном уровне требования к порядку создания, развития, ввода в эксплуатацию, эксплуатации и вывода из эксплуатации ГИС оговорены в Постановлении Правительства РФ N 676.

Согласно этим требованиям ГИС создается в соответствии с утвержденным техническим заданием. Процесс создания ГИС включает следующие последовательно реализуемые этапы, затраты на реализацию которых уже могут быть отражены по КВР 246:

- разработка документации на систему и ее части
- разработка или адаптация программного обеспечения
- пусконаладочные работы
- проведение предварительных и приемочных испытаний системы
- проведение опытной эксплуатации системы

Следующий шаг - ввод ГИС в эксплуатацию. Основанием для этого будет соответствующий акт органа исполнительной власти. Именно он определяет перечень мероприятий по обеспечению ввода системы в эксплуатацию. На этом этапе по КВР 246 могут осуществляться, в частности, расходы:

- по аттестации системы по требованиям защиты информации;
- по подготовке/ обучению должностных лиц органа исполнительной власти и иных лиц, ответственных за обеспечение защиты информации;
- по оформлению прав на использование компонентов системы, являющихся объектами интеллектуальной собственности.

Далее в процессе эксплуатации ГИС на КВР 246 будут отнесены расходы, необходимые для выполнения работ по поддержанию уровня эксплуатационных характеристик системы, в том числе по защите информации, установленных проектной документацией.

Причин для вывода ГИС из эксплуатации всего три:

- завершение установленного срока эксплуатации системы;
- нецелесообразность эксплуатации ГИС, в т.ч. в случае если программное обеспечение или технические средства не дали нужного результата;
- финансово-экономическая неэффективность.

На этом этапе на КВР 246 можно отнести затраты на осуществление мероприятий по выводу системы из эксплуатации, например:

- работы по деинсталляции программного обеспечения, демонтажу и списанию технических средств ГИС;

- обеспечение хранения и дальнейшего использования информационных ресурсов системы;
- защита и архивирование информации.

С какими КОСГУ можно применять КВР 246?

Таблицей соответствия КВР и КОСГУ на 2021 год предусмотрены увязки КВР 246 со следующими кодами КОСГУ:

- 225 «Работы, услуги по содержанию имущества»,
- 226 «Прочие работы, услуги»,
- 228 «Услуги, работы для целей капитальных вложений»,
- 320 «Увеличение стоимости нематериальных активов».

## 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). Это связано с принятием Федерального закона от 29.09.2019 N 325-ФЗ, которым предусмотрено, что с отчета за 2021 год справки о доходах физлиц по форме 2-НДФЛ представляются в налоговые органы в составе 6-НДФЛ. Отметим, что приложения N 1 ежеквартально заполнять не потребуется, их надо будет заполнять 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.

## С 10 ноября - новые КБК для COVID-выплат, оплату отпускных медикам, расходов избиркомов

Приказ Минфина России от 28.09.2020 N 215н (зарег. в Минюсте России 29.10.2020)

Внесены очередные изменения в Порядок формирования и применения КБК N 85н, и связаны они с необходимостью введения кодов бюджетной классификации для вновь возникших расходов бюджетов.

Так, расширен перечень направлений расходов, включаемых в целевые статьи при отражении межбюджетных трансфертов и расходов бюджетов, софинансирование которых осуществляет федеральный бюджет. В частности, новые направления расходов появились для учета средств, выделяемых федеральным бюджетом в регионы, пострадавшие в 2019-2020 гг. от ливней, наводнений и иных природных явлений.

Еще одно направление расходов, предусмотренное поправками, связано с проведенным ранее общероссийским голосованием по поправкам в Конституцию. По коду направления расходов 58570 будут отражаться дотации из федерального бюджета на выплаты членам избирательных комиссий за условия работы, связанные с обеспечением санитарно-эпидемиологической безопасности при подготовке и проведении общероссийского голосования. По данному направлению расходов также отражаются расходы региональных и местных бюджетов, осуществляемые за счет этих дотаций. Поступление таких дотаций в бюджеты нижестоящих уровней отражается по соответствующим кодам вида доходов 000 2 02 15857 00 0000 150.

НДС и налог на прибыль: АнКВД и КОСГУ для начисления и уплаты налогов

Письмо Минфина России от 08.10.2020 N 02-08-05/89014

Финансовое ведомство в очередной раз ответило на вопрос о применении бюджетными/ автономными учреждениями кодов бюджетной классификации при начислении и уплате НДС и налога на прибыль. Напомним, для БУ и АУ начисление и уплата указанных налогов - не расходные операции, они уменьшают полученные доходы. В письме Минфин обращает внимание, что начисление НДС отражается по тем же подстатьям КОСГУ, по которым отражены соответствующие доходы с учетом налога на добавленную стоимость. А вот уплата НДС - по подстатье 189 КОСГУ.

Однако на практике бывают ситуации, когда дохода нет, а НДС начислить и уплатить нужно. Речь, в частности, о выдаче сотруднику бланка трудовой книжки или о подарках работникам. В уменьшение какого доходного кода КОСГУ начислить НДС в такой ситуации? Нормативные акты однозначного ответа на этот вопрос не дают. Поэтому в учетной политике бюджетного/ автономного учреждения может быть определен один из возможных вариантов:

1) Начисление НДС с применением АнКВД 180 и КОСГУ 189;

2) Начисление НДС осуществляется по кодам АнКВД и КОСГУ, по которым учреждению преимущественно поступают доходы от приносящей доход деятельности.

Обратите внимание, что налог на прибыль и начислять, и уплачивать нужно по КОСГУ 189. Что касается выбора кода доходов, то применение при уплате налога на прибыль АнКВД 180 прямо прописано в Порядке N 85н, а о применении этого же кода доходов при начислении налога на прибыль ведомство высказывалось еще в прошлом году. Да, тогда действовал другой Порядок применения КБК - N 132н, но в отношении налога на прибыль его положения были идентичны тем, что применяются в 2020 году согласно Порядку N 85н. Важно заметить, что с 2021 года появится прямая норма о том, что АнКВД 180 применяется и при начислении, и при уплате налога на прибыль - такое уточнение внесено недавними поправками в Порядок N 85н.

## Учитываем земельный участок, собственность по которому не разграничена

Письмо Минфина России от 23.09.2020 N 02-07-10/83379

Разграничение государственной собственности на землю - одно из оснований возникновения права собственности того или иного публично-правового образования. Вместе с тем отсутствие госрегистрации права собственности на земельные участки, государственная собственность на которые не разграничена, не является препятствием для распоряжения ими. Так, на основании договоров аренды или договоров безвозмездного пользования земельными участками, собственность на которые не разграничена, уполномоченный орган власти/ орган местного самоуправления передает право пользования землей, вовлекая тем самым указанный актив в хозяйственный оборот. В этом случае земельный участок нужно принять к учету на счете 1 103 13 000 «Прочие непроизведенные активы - недвижимое имущество учреждений»

## «Вахтовики» на изоляции: по каким КВР и КОСГУ производить выплаты

Письмо Минфина России от 25.09.2020 N 02-05-10/84472

Весной этого года в связи с распространением новой коронавирусной инфекции Правительство РФ утвердило Временные правила работы вахтовым методом - на период работы до 31 декабря 2020 года. Согласно этим правилам допуск на вахту вновь поступающих/ сменных работников возможен только после прохождения ими необходимой временной изоляции/ обсервации на срок 14 дней. Этот срок включается во время нахождения работников в пути с оплатой за каждый день не ниже дневной тарифной ставки или части оклада за день работы/ дневной ставки.

Проводить такие выплаты Минфин рекомендует по виду расходов 112 «Иные выплаты персоналу учреждений, за исключением фонда оплаты труда» в увязке КОСГУ 212 «Прочие несоциальные выплаты персоналу в денежной форме»

## Покупка лекарств с истекающим сроком годности не является «нецелевой» средств ОМС!

Определение Верховного Суда РФ от 28.09.2020 N 310-ЭС20-14519

Постановление Двадцать первого ААС от 06.10.2020 N 21АП-2360/20

Если медучреждение бесплатно передало лекарства с истекающим сроком годности другому учреждению, то ТФОМС не вправе требовать восстановления средств ОМС, за счет которых были приобретены эти лекарства: действия по неиспользованию препаратов с истекающим сроком годности не могут быть признаны нецелевым использованием средств ОМС.

Правовая позиция, поддержанная Верховным Судом РФ, сформулирована по делу о взыскании «нецелевых» средств ОМС. Кстати, к такому выводу высшая судебная инстанция уже приходила весной этого года, рассматривая спор медорганизации и ТФОМС о закупке, а затем списании в связи с истечением сроков годности препаратов на 11,5 млн рублей. Об этом деле мы рассказывали в новостной ленте.

На этот раз ТФОМС при проверке установил, что онкодиспансер безвозмездно передал лечебному учреждению другого субъекта РФ лекарств на сумму более полутора миллионов рублей. Лекарственные препараты были приобретены диспансером за счет средств ОМС и переданы согласно договору благотворительного пожертвования. А такое «разбазаривание» средств ОМС Территориальной программой не предусмотрено; в тарифе ОМС за оказанную медпомощь на территории региона включаются расходы на приобретение только тех лекарств, которые будут использованы самой медорганизацией. Приобретение лекарственных препаратов и изделий медицинского назначения для оказания медицинской помощи в других регионах РФ Территориальной программой не разрешается.

Онкодиспансер же, в свою защиту, привел всего два довода:

- срок годности переданных препаратов близился к концу,
- благотворительная передача лекарств была санкционирована региональным депздравом.

Суд первой инстанции согласился с ТФОМС, однако все остальные инстанции рассуждали иначе, указав среди прочего, что:

- основной целью использования медорганизациями средств ОМС является оказания застрахованному лицу медпомощи при наступлении страхового случая в рамках территориальной программы, для чего требуется наличие необходимых лекарственных средств;

- таким образом, приобретение лекарственных средств за счет средств обязательного медицинского страхования является целевым использованием денежных средств;

- запрет на передачу лекарственных средств терпрограммой ОМС не установлен;

- согласия на передачу лекарственных средств в рамках терпрограммы ОМС не предусмотрено;

- передача лекарственных средств осуществлена с целью эффективного использования лекарственных средств, срок годности которых ограничен и истекает;

- при этом утилизация лекарственных средств в результате истечения срока их годности не являлась бы основанием для вывода о нецелевом использовании денежных средств ОМС;

- в таких условиях действия онкодиспансера по эффективному использованию лекарственных средств с истекающим сроком годности не могут быть признаны нецелевым использованием средств;

- кроме того, законодательство в сфере ОМС не предусматривает ответственности за неэффективное использование денежных средств, результатом чего послужило приобретение лекарственных средств, количество которых превышает необходимое.

Верховный Суд РФ поддержал позицию коллег из нижестоящих судов и отказал ТФОМСу в пересмотре дела.

Заметим, что данную позицию Верховного Суда РФ уже успел применить при рассмотрении схожего дела один из судов апелляционной инстанции.

И на этот раз медучреждение так же списало препараты в связи с истечением срока годности. Такое решение могло дорого обойтись больнице, ведь, по мнению ревизоров, приобретение медикаментов необходимо было производить с учетом предварительного планирования, расчета потребности и срока годности приобретаемых лекарственных препаратов. Примечательно, что в этом случае ревизоры обвинили учреждение и в том, что оно не осуществило передачу лекарственных препаратов с истекшим сроком годности в иную медицинскую организацию с целью их использования по назначению.

В итоге ТФОМС признал траты на покупку столь значительного количества медикаментов без учета срока их годности целевым расходом средств ОМС и потребовал возместить «нецелевку» плюс штрафные санкции.

Однако суд с позицией ТФОМС не согласился, подчеркнув, что для оказания медицинской помощи медорганизации требуется запас необходимых лекарственных средств. Больница оказывает экстренную медпомощь в неотложной форме, соответственно, рассчитать точную потребность в приобретении и использовании лекарственных средств и расходных материалов, которые будут использованы в лечебном процессе, со 100% вероятностью невозможно. Доказать, что учреждение могло выполнить поставленные задачи с использованием меньшего объема лекарственных средств, а также то, что учреждение изначально приобретало препараты без учета срока годности, ТФОМС не смог.

Поэтому судьи, опираясь в том числе на вышерассмотренные выводы Верховного Суда РФ, признали незаконным решение ТФОМС о возврате «нецелевых» средств ОМС.

## НОВОСТИ ДЛЯ КАДРОВИКА

### 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 позволяют 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.

### 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).

### 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.

Зафиксировав в декабре 2018 года несколько подобных нарушений, работодатель принял решение о прекращении трудового договора. Работник свое увольнение обжаловал. 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.

## Стимулирующие «ковидные» выплаты медикам теперь платит не работодатель, а ФСС

**Постановление Правительства РФ от 30 октября 2020 г. N 1762**

Кабмин полностью изменил систему выплат стимулирующих «коронавирусных» выплат работникам здравоохранения, занятым борьбой с COVID-19:

- отменено апрельское постановление Правительства РФ N 415 (которым введены выплаты, «привязанные» к размеру средней заработной платы по региону, финансируемые из федерального бюджета через бюджеты субъектов РФ);

- взамен отмененных введены новые правила расчета и выплаты стимулирующих выплат,

- источник выплат - ФСС за счет трансфертов из федерального бюджета. Поэтому стимулирующие выплаты теперь называются «социальными»;

- размеры выплат будут едиными на всей территории РФ;

- выплаты получают, в том числе, работники частных медорганизаций, оказывающие помощь пациентам с COVID;

- для военных медиков данные стимулирующие выплаты не предназначены;

- зато пилоты - медэвакуаторы тоже получают эти выплаты;

- размер «месячной» выплаты будет зависеть от фактического количества отработанных «нормативных смен» - а такой считается одна пятая продолжительности рабочего времени в неделю, установленной для соответствующей категории работников в организации в соответствии с законодательством;

- фактическое число нормативных смен в календарном месяце определяется путем деления суммарного отработанного времени по табелю учета рабочего времени за дни работы в месяце, в которые работник привлекался к оказанию «ковидной» медпомощи либо

контактировал с такими пациентами (независимо от длительности контакта с пациентом в эти дни) на нормативную смену. Расчет ведется с округлением до десятой части числа нормативных смен;

- расчет выплаты по основной работе и при работе на условиях внешнего и внутреннего совместительства производится отдельно;
- размер выплаты определяется с учетом размеров районных коэффициентов, коэффициентов за работу в пустынных и безводных местностях, коэффициентов за работу в высокогорных районах.

Для получения выплаты медорганизации за прошедший месяц в первые две недели нового месяца (а перед Новым годом - до 25 декабря исходя из предполагаемого рабочего времени за весь декабрь) отправляют в терорган ФСС реестр работников, имеющих право на выплату. В реестре будут указаны ФИО, СНИЛС, должность, фактическое число смен и реквизиты банковского счета/карты работника. Выплата должна быть перечислена работнику в течение 7 рабочих дней (то есть не позднее двадцатых чисел каждого месяца).

Этот новый порядок будет действовать еще год с небольшим - до конца 2021 года.

## 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, ставят 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.

### **Какие документы нужны для назначения пособия по уходу за ребенком, если отец - иностранец?**

**Письмо Московского регионального отделения ФСС РФ от 19 августа 2020 г. N 14-15/7710-3490**

Специалисты Московского регионального отделения ФСС России разъяснили, какие документы потребуется женщине для получения пособия по уходу за ребенком, если его отец является временно пребывающим в РФ иностранцем и удаленно трудится в расположенной за рубежом компании.

В Фонде пояснили, что такой иностранец не состоит в трудовых отношениях ни с одним из работодателей на территории Российской Федерации, а значит, не подлежит обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством. Следовательно, нет необходимости в предъявлении справки о том, что отец ребенка не получает пособие по уходу за ребенком (он в любом случае не имеет на это права).

Однако, чтобы подтвердить данный факт, женщине наряду с документами, перечисленными в п. 54 Порядка и условий назначения и выплаты государственных пособий гражданам, имеющим детей, следует также предоставить копию паспорта и миграционной карты отца ребенка.

### **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.

## Справки об отсутствии COVID должны иметь уникальный QR-код

Письмо Роспотребнадзора от 21 октября 2020 г. N 02/21694-2020-30

Санитарное ведомство разъяснило работодателям ряд «ковидных» вопросов:

- если обеспечить социальное дистанцирование между работниками невозможно, то в целях предотвращения скопления работников на разных этапах технологического процесса предприятиям рекомендуется организовать работу в несколько смен;

- работодатель обязан напоминать работникам, выезжающим за рубеж, что по возвращении им в первые три дня нужно будет сдать анализ на наличие COVID-19, а результата анализа дожидаться дома, в условиях самоизоляции. При этом работодатель сам определяет, как именно эта информация будет доведена до сотрудников;

- справка об отсутствии COVID-19 представляет собой специальный медицинский документ, защищенный от подделок специальным QR-кодом. Этот код является уникальным и присваивается только одной справке. При подозрении подлинности представляемой справки с результатами теста на COVID-19 необходимо обратиться в правоохранительные органы;

- изданные Роспотребнадзором методические рекомендации по профилактике COVID-19 для различных отраслей экономики не являются нормативными правовыми актами. А следовательно, носят исключительно рекомендательный характер. А вот акты губернаторов, изданные ими в рамках введения режима повышенной готовности, напротив, обязательны к исполнению;

- должностные лица территориальных органов Роспотребнадзора могут выдавать работодателю обязательные предписания «о проведении дополнительных санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий».

## НОВОСТИ ДЛЯ СПЕЦИАЛИСТА ПО ГОСЗАКУПКАМ

### Заказчиков по Закону N 223-ФЗ могут обязать обосновывать начальные цены договоров

Проект федерального закона N 1046332-7

В соответствии с проектом федерального закона, внесенным на рассмотрение Госдумы Правительством РФ, ч. 2 ст. 2 Закона N 223-ФЗ предполагается дополнить указанием на необходимость включения заказчиками в свои положения о закупке порядка определения НМЦД (цены лота), формулы цены, цены единицы товара, работы, услуги, максимального значения цены договора, порядок обоснования НМЦД, цены единицы товара, работы, услуги. При этом согласно предлагаемой редакции п. 7 ч. 10 ст. 4 Закона N 223-ФЗ в документацию о конкурентной закупке заказчика также должны будут включать

обоснование НМЦД либо цены единицы товара, работы, услуги, включая информацию о расходах.

Согласно проекту, положения о закупке должны быть приведены в соответствие с указанными требованиями не позднее чем в течение 90 дней со дня вступления в силу соответствующего закона.

Как указывают разработчики документа, законопроект не преследует цель ограничить права заказчика самостоятельно устанавливать порядок определения НМЦД, а лишь предусматривает обязанность отражения в положении о закупке соответствующего порядка.

## Информационное обеспечение контрактной системы оптимизируют

Поручение Президента РФ от 24 октября 2020 г.

Правительству РФ поручено внести в Госдуму проект федерального закона, предусматривающего возможность формирования и подписания контрактов, документов о приемке, а также иных документов, составляемых в ходе заключения, исполнения и расторжения контрактов, с использованием региональных информационных систем. Исполнить поручение Президента РФ необходимо до 31 декабря текущего года.

## Минфин: заказчик самостоятельно определяет способ закупки в том числе в случае, когда применение Постановления N 99 обязательно

Письмо Минфина России от 11 сентября 2020 г. N 24-02-08/80146

В частности, в подготовленном специалистами министерства письме отмечается, что согласно ч. 5 ст. 24 Закона N 44-ФЗ способ определения контрагента заказчик выбирает самостоятельно в соответствии с положениями главы 3 Закона N 44-ФЗ. При этом он не вправе совершать действия, влекущие за собой необоснованное сокращение числа участников закупки. При этом подчеркивается, что постановление Правительства РФ от 04.02.2015 N 99 не устанавливают способы определения контрагента, а также не содержат порядок выбора способа определения контрагента из предусмотренных Законом N 44-ФЗ. Таким образом, в случае, когда применение Постановления N 99 обязательно, заказчик при выборе способа определения контрагента должен руководствоваться положениями статьи 24 Закона N 44-ФЗ.

## ФАС разъяснила порядок формирования лотов на торгах по организации регулярных перевозок пассажиров, проводимых в соответствии с Законом N 44-ФЗ

Письмо ФАС России от 2 октября 2020 г. N ИА/85875/20

Специалисты антимонопольного ведомства сформулировали критерии, соблюдение которых должно свидетельствовать о формировании заказчиками лотов, не ограничивающих конкуренцию и количество участников торгов по организации пассажирских перевозок.

В соответствии с указанными критериями минимальное количество лотов и максимальный размер обеспечения исполнения контракта в случае проведения торгов по организации перевозок по муниципальным и межмуниципальным маршрутам определены исходя из численности населения территории, по которой проходит соответствующий маршрут.

В случае проведения торгов по организации пассажирских перевозок по смежным межрегиональным маршрутам все маршруты должны быть разделены не менее чем на 5 лотов. Обеспечение исполнения контракта, предоставляемое лицом, с которым заключается контракт, не должно превышать 300 млн руб.

Срок исполнения обязательств по контракту должен составлять не более 10 лет.

Также разъяснено, что если минимально необходимое количество лотов не может быть сформировано, а также в случае необходимости включения в лот разных видов маршрутов, заказчик вправе обратиться в соответствующий территориальный орган ФАС России для проведения консультаций по вопросу сложившейся ситуации с

формированием лотов. При этом необходимо представить обоснование невозможности формирования необходимого количества лотов.

В свою очередь антимонопольный орган вправе не признавать нарушением формирование заказчиком меньшего количества лотов при условии достаточности количества лотов для соблюдения конкурентной среды при проведении торгов. При этом неизменными должны оставаться условия о сроках исполнения обязательств по контракту, максимальном размере обеспечения исполнения контракта, предоставляемого лицом, с которым заключается контракт.

## ФАС рассказала об особенностях применения условий допуска иностранных товаров к госзакупкам в случае неприменения ограничений допуска

Письмо ФАС России от 1 октября 2020 г. N ИА/85042/20

По мнению представителей антимонопольного ведомства, в случае неприменения нормативных правовых актов об ограничениях допуска к закупкам товаров, происходящих из иностранных государств, в связи с тем, что основания для их применения отсутствуют, заказчики должны применять к заявкам участников, предложивших товар российского происхождения или товар из стран-членов ЕАЭС, преференции в соответствии с приказом Минфина России от 04.06.2018 N 126н.

### НОВОСТИ РЕГИОНА

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

## ИНТЕРНЕТ-СЕМИНАРЫ

### АКТУАЛЬНЫЕ СЕМИНАРЫ ДЛЯ БУХГАЛТЕРА ГОССЕКТОРА

- Нормативные правовые акты, регулирующие особенности исполнения бюджетов в 2020 году и формирование бюджетов на 2021 год и плановый период на 2022 и 2023 г.г. Нормативные правовые акты, регулирующие финансово-хозяйственную деятельность государственных (муниципальных) учреждений
- Нормативные правовые акты, регулирующие особенности исполнения бюджетов в 2020 году и формирование бюджетов на 2021 год и плановый период на 2022 и 2023 г.г. Нормативные правовые акты, регулирующие финансово-хозяйственную деятельность государственных (муниципальных) учреждений
- Новации, практика применения и перспективы НДС. Отчётность 3 квартала 2020 года
- Актуальные вопросы внутреннего и внешнего государственного (муниципального) финансового контроля
- Государственный финансовый контроль и внутренний финансовый контроль и аудит в государственном секторе: проблемы и перспективы. Развитие нормативной базы.
- Онлайн-кассы и операции с денежной наличностью в 2020 году: как пережить кризис, новые нормы, новые взаимоотношения с налоговыми органами, практические решения
- Как организовать внутренний контроль в учреждении.
- НДС -2020: Актуальные вопросы налогообложения и судебная практика. Последние изменения и перспективы. На что обратить внимание при подготовке к сдаче декларации за 2 квартал
- Особенности составления бюджетной (бухгалтерской) отчетности
- О новых нормативных правовых актов, регулирующих особенности исполнения бюджетов в 2020 году и особенности финансового обеспечения государственных (муниципальных) учреждений в условиях введения мер по предупреждению распространения новой коронавирусной инфекции
- Бухгалтеру бюджетной сферы. Формируем себестоимость на счете 109 00, распределяем расходы между приносящей доход деятельностью, средствами субсидий и ОМС без ошибок
- Бухгалтеру бюджетной сферы. Все о применении счетов санкционирования: примеры, советы, сложные ситуации
- Бухгалтеру бюджетной сферы. Учет резервов и долгосрочных договоров в 2020 году по новым федеральным стандартам
- Бухгалтеру бюджетной сферы. Учет по стандарту «Аренда»: новшества 2020 года, проблемные вопросы и пути их решения, опыт коллег
- Бухгалтеру бюджетной сферы. Как выбрать счет учета для отражения задолженности в формах 0503169, 0503769: перенос на счет 209 30 и другие важные проблемы
- Первичная документация. Новации 2020 г. Как будут работать налоговые и правоохранительные органы с первичкой налогоплательщика, какие налоговые схемы могут повлечь уголовную ответственность
- Порядок исчисления и уплаты страховых взносов в 2020 году. Глава 34 НК РФ
- Операции с денежной наличностью, онлайн-кассы в 2020 году
- Налог на прибыль в 2019-2020 г.г.
- Налоговые проверки. Новые полномочия налоговых органов в 2019 г. Оспаривание результатов проверки. Права и обязанности налогоплательщика

- НДС: основные изменения, сдаём декларацию за 3 квартал без ошибок, перспективы совершенствования администрирования
- Требования о хранении и обработке персональных данных, а также ответственность операторов персональных данных за несоблюдение таких требований
- Организация деятельности по обработке персональных данных с учётом действующей правоприменительной практики

### АКТУАЛЬНЫЕ СЕМИНАРЫ ДЛЯ КАДРОВИКА

- 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
- 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)
- 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