

ГАРАНТ Госсектор

НОВОСТИ ДЛЯ БУХГАЛТЕРА ГОССЕКТОРА

Опубликованы масштабные поправки в КОСГУ: многие изменения внедряем уже в 2020 году Приказ Минфина России от 29.09.2020 N 222н (зарег. в Минюсте 09.11.2020)

В Порядке применения КОСГУ N 209н внесены серьезные изменения. Большая часть разъяснений Минфина России по использованию КОСГУ, представленная ранее в письмах, теперь включена в нормативный акт и обрела законную силу. Примечательно, что проектом указанных изменений планировалось их применение с 2021 года. Однако в опубликованном приказе указано, что значительная часть поправок должна применяться при ведении учета в текущем году и составлении отчетности за 2020 год. В основном это поправки, уточняющие назначение ряда доходных и расходных КОСГУ. А вот с 2021 года уже появятся новые статьи доходов и расходов, будут существенно дополнены практически все подстатьи, детализирующие статью расходов 260 «Социальное обеспечение», и др.

Приказ вступит в силу 21 ноября 2020 года.

Подробнее обо всех изменениях мы расскажем в ближайших новостных выпусках.

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

Письмо Минфина России от 27.10.2020 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 учреждения или любым иным образом, включая перечисление на банковские карты работников.

Поэтому суммы, уплаченные учреждением 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.

Обзор писем Минфина и ФНС за III квартал: много полезных и важных разъяснений по налогам

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 - учреждений незаменимым источником информации по самым разным вопросам 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. Для бухгалтеров организаций бюджетной сферы несомненно будут интересны и полезны с точки зрения практического применения блоки Обзора по темам:

- Операции, не подлежащие налогообложению НДС (освобождаемые от налогообложения);

- Налоговые ставки НДС;
- Формирование налоговой базы по НДС;
- Вычет НДС (восстановление НДС);
- Порядок отнесения НДС на затраты;
- Доходы, не подлежащие обложению НДФЛ (освобожденные от налогообложения);
- Налоговые ставки по налогу на прибыль;
- Государственная пошлина;
- Плательщики страховых взносов;
- Суммы, не подлежащие обложению страховыми взносами.

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.

С 2021 года вступает в силу скорректированный План счетов казначейского учета

Приказ Минфина России от 29.09.2020 N 219н (зарег. в Минюсте 06.11.2020)

С 1 января 2021 года вступят в силу поправки, которые дополняют Бюджетный кодекс РФ новыми главами: «Система казначейских платежей» и «Казначейское обслуживание». С этой же даты начнет функционировать Единый казначейский счет (ЕКС). Логичным продолжением таких нововведений станет и применение со следующего года нового федерального стандарта бухгалтерского учета «Отчетность по операциям системы казначейских платежей».

И, как следствие, требуется корректировка нормативных актов, регулирующих ведение бюджетного и казначейского учета, и «подстройка» их под требования, предъявляемые к учету казначейских операций. В этой связи финансовое ведомство разработало поправки в План счетов бюджетного учета и Инструкцию по его применению N 162н, а также в План счетов казначейского учета и Инструкцию N 184н к нему.

О планируемых изменениях в Инструкцию N 162н мы уже рассказывали. Проект документа пока находится на рассмотрении. А вот поправки в План счетов казначейского учета и Инструкцию по его применению уже официально опубликованы и начнут работать с 2021 года - одновременно с вышеназванными поправками в БК РФ и федеральным стандартом

Необходимость учета новых казначейских операций обусловила появление новых счетов учета - как балансовых, так и забалансовых. В частности, введены счета:

- 0 202 00 000 «Средства на счетах бюджета»,
- 0 211 00 000 «Внутренние расчеты по поступлениям»,
- 0 215 00 000 «Вложения в финансовые активы»,
- 0 224 00 000 «Финансовые активы от управления на ЕКС»,
- 0 225 00 000 «Расчеты по доходам от управления остатками средств на ЕКС»,
- 0 324 00 000 «Расчеты с кредиторами по прочим операциям со средствами ЕКС»,
- 0 421 00 000 «Финансовый результат по управлению остатками средств на ЕКС»,
- забалансовый счет 53 «Ценные бумаги по договорам репо от управления остатками средств на ЕКС».

А Инструкция N 184н дополнена положениями о порядке отражения на счетах казначейского учета операций по казначейскому обслуживанию исполнения бюджетов всех уровней в части операций

с поступлениями, являющимися источниками формирования доходов бюджетов бюджетной системы РФ, и наличными денежными средствами, а также операций со средствами государственных/муниципальных бюджетных, автономных учреждений и иных юрлиц.

Когда превышение отклонения показателей госзадания не свидетельствует о его неисполнении

Постановление АС Поволжского округа от 20.10.2020 N Ф06-66018/20

Не так давно мы рассказывали о решении суда апелляционной инстанции, вынесенном по результатам рассмотрения спора между Казначейством и образовательным учреждением касательно порядка определения отклонения количественных и качественных показателей, при которых госзадание все равно будет считаться выполненным.

Напомним, госзадание для учреждения были установлены показатели, характеризующие содержание, условия, формы и объем оказываемых им образовательных услуг:

- показатель, характеризующий содержание услуг, - специальности и направления подготовки;
- показатель объема услуги - численность обучающихся.

Установлено и допустимое отклонение от объема выполнения госзадания - 10% в отношении услуг, каждая из которых предусмотрена отдельным разделом госзадания.

При проведении проверки ревизоры посчитали, что учреждением не достигнуты значения установленных госзаданием показателей, в результате чего расхождение плановых и фактических показателей превышает допустимые 10%. К такому выводу проверяющие пришли исходя из количества студентов по каждой специальности, которое оказалось ниже планового по 27 специальностям и направлениям обучения. На этом основании Казначейство потребовало от учреждения возместить в бюджет часть субсидии, а это ни много ни мало 11,5 млн руб.

Обратившись в суд, учреждение смогло отстоять свою позицию на двух уровнях рассмотрения дела. Казначейство такой подход не устроил, и оно подало кассационную жалобу с просьбой отменить решения судов первой и второй инстанции. Но окружной суд поддержал выводы коллег из нижестоящих судов и признал выводы ревизоров о неполном выполнении госзадания ошибочными. В данной ситуации Порядок формирования госзадания предусматривает возможность установления допустимых отклонений для показателей качества и объема в отношении отдельной услуги, госзадания в целом или его части. Учредитель утвердил возможные отклонения в отношении отдельных услуг. А значит, отклонение по отдельным категориям - специальностям или направлениям подготовки, превышающее 10%, при соблюдении данного критерия в отношении отдельной госуслуги, т.е. по отдельному разделу госзадания, не свидетельствует о его неисполнении.

КБК для расходов бюджетов на борьбу с COVID-19 за счет федеральных дотаций

Письмо Минфина России от 02.11.2020 N 02-05-11/96051

Письмо Минфина России от 29.10.2020 N 02-05-07/94445

В конце октября Правительство РФ распорядилось выделить бюджетам субъектов РФ дотации из федерального бюджета на поддержку мер по обеспечению сбалансированности бюджетов на финансовое обеспечение мероприятий по борьбе с коронавирусом.

Как поясняет Минфин России, эти дотации будут предоставлены по направлению расходов 58440 «Дотации на поддержку мер по обеспечению сбалансированности бюджетов на финансовое обеспечение мероприятий по борьбе с новой коронавирусной инфекцией (COVID-19) за счет средств резервного фонда Правительства Российской Федерации». Соответствующий код уже предусмотрен подготовленным проектом поправок в Порядок формирования и применения КБК N 85н.

Поскольку расходование этих средств впоследствии проверят органы финнадзора, необходимо обеспечить единообразие и увязку КБК, по которым они отражены. Поэтому Минфин обращает внимание, что расходы региональных и местных бюджетов на реализацию мероприятий по борьбе с COVID-19, источником финансового обеспечения которых является указанная дотация, должны быть отражены по коду целевой статьи расходов, содержащей в 6 - 10 разрядах направление расходов 58440. И не забывайте, что ваш финорган может дополнительно установить необходимую детализацию пятого разряда указанного кода направления расходов.

Наименование направления расходов 58440 региональных и местных бюджетов должны сформировать соответствующие финорганы. При этом следует учесть, что наименование кода должно отражать целевое назначение расходов средств, не включая указание на наименование предоставляемого МБТ.

Поступление таких дотаций в бюджеты нижестоящих уровней отражается по соответствующим КБК 000 2 02 15844 00 0000 150.

Бюджетную сферу переведут на единые правила оплаты труда

Федеральный закон от 9 ноября 2020 г. N 362-ФЗ

Внесены поправки в ряд статей Трудового кодекса РФ. Правительство наделено правом утверждать требования к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, в т. ч. в части установления (дифференциации) окладов, ставок заработной платы, применяемых перечней компенсационных и стимулирующих выплат и условий их назначения.

При утверждении Кабмином указанных требований определяются также сфера деятельности учреждений, на которые распространяются требования, и срок, в течение которого учреждения должны привести условия оплаты труда в соответствие с требованиями.

Кроме того, по решению Президента РФ одно и то же лицо сможет замещать должность руководителя одной и той же государственной или муниципальной научной организации или вуза более трех сроков. Также в отдельных случаях, предусмотренных главой государства, срок пребывания в указанной должности по достижении предельного возраста разрешат продлевать.

Закон вступает в силу 20 ноября 2020 года

График отпусков-2021. Что нужно взять на контроль в бухгалтерии?

Чтобы не допускать нарушений при выплате отпускных, предоставляйте сотрудникам отпуск только по графику. При определенных обстоятельствах за несоблюдение такого порядка могут даже оштрафовать. Обязательно объясните это руководителю вашего учреждения!

При планировании и оплате отпусков учитывайте следующие правила.

1. Утвердите график отпусков до 17 декабря. Согласно ТК РФ этот документ должен быть утвержден в учреждении не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года. Более позднее утверждение графика отпусков рассматривается проверяющими и судами в качестве нарушения трудового законодательства. И не забудьте ознакомить с графиком отпусков всех сотрудников под роспись - такая обязанность закреплена за работодателем Трудовым кодексом. Несоблюдение этого требования также может стать поводом для привлечения к административной ответственности, и судебная практика уже располагает такими примерами.

2. В график отпусков должны быть включены все работники, состоящие с учреждением в трудовых отношениях на день утверждения графика, в том числе и те, с кем в течение 2021 года трудовые договоры будут расторгнуты.

3. Не позднее чем за 2 недели до начала отпуска предупреждайте об этом сотрудников. Для этого приглашайте их в отдел кадров и знакомьте под роспись с проектом приказа об отпуске. Кстати, своевременно приглашать сотрудников в отдел кадров можно путем

направления писем на рабочую электронную почту - с этой целью можно использовать специальную программу. Возможно, вскоре соответствующая норма появится в Трудовом кодексе - на рассмотрении Госдумы находится законопроект, предусматривающий возможность передачи в электронном виде любых сообщений, исходящих как от работника, так и от работодателя, будь то заявления, уведомления, обращения, разрешения, требования.

4. Если планы работника изменились, пусть сразу же напишет заявление о внесении изменений в график отпусков.

5. Подписанный руководителем приказ о предоставлении отпуска, с которым уже ознакомился работник, должен быть оперативно направлен в бухгалтерию. Предусмотрите срок передачи этого документа в бухгалтерию в графике документооборота - должно остаться время на расчет отпускных и их своевременное перечисление на банковскую карту сотрудника.

6. При получении документов для расчета отпускных ставьте отметку о времени их получения. Если документы вам передали с опозданием, и это приведет к задержке с выплатой отпускных, можно будет доказать, что бухгалтерия не виновата в нарушении прав сотрудника.

7. Не позднее чем за 3 дня до начала отпуска работник должен получить отпускные. Причем отпускные можно выплатить досрочно. А вот за задержку выплаты могут оштрафовать. Чтобы избежать штрафов, направляйте платежные документы в казначейство заранее. Учитывайте, что казначейство может исполнять заявку на кассовый расход несколько дней и еще какое-то время банк будет зачислять деньги на карту. А проверяющие обычно требуют, чтобы за 3 дня до начала отпуска деньги уже были зачислены на счет работника.

8. Закон устанавливает необходимость выплаты отпускных за 3 дня до начала отпуска, но какие это дни - рабочие или календарные? Поскольку закон не дает ответа на это вопрос, специалисты в предыдущие годы чаще говорили о необходимости выплаты отпускных за 3 календарных дня. Однако еще в 2019 году Минтруд готовил проект обширных изменений в ТК РФ, которым, в частности, предлагалось уточнить, что выплата отпускных должна быть не менее чем за три рабочих дня до начала отпуска. На сегодняшний день данный законопроект остается только проектом. Тем не менее, позиция ведомства ясна, а значит уже на этом этапе разумнее придерживаться именно ее при отсчете установленных трех дней до начала отпуска.

9. Бывает, что работник требует отпустить его в отпуск вне графика: «завтра или послезавтра». В такой ситуации не получится выплатить ему отпускные в трехдневный срок, установленный ТК РФ.

В настоящее время вопрос о том, имеется ли состав правонарушения в действиях работодателя, который удовлетворяет просьбу работника о предоставлении отпуска в течение ближайших к дате подачи заявления трех дней, и, соответственно, не может исполнить требование закона о своевременной выплате отпускных, является спорным. Тот же вышеуказанный законопроект предполагает сделать исключение для случаев, когда работник подает заявление на отпуск, не предусмотренный графиком отпусков, менее чем за 3 рабочих дня до его начала.

В такой ситуации оплату отпуска предлагается производить в срок, установленный соглашением сторон трудового договора, но не позднее 3 рабочих дней с даты подачи заявления. Но, как мы сказали, пока это только проект, и пока соответствующие нормы не будут закреплены в законе, проверяющих остается формальное основание для оформления штрафа. Обязательно напоминайте об этом руководителю, когда он рассматривает подобные просьбы сотрудников.

10. Учреждение не обязано выплачивать вместе с отпускными зарплату за отработанное ко дню отпуска время. Лучше выплачивать ее в общие сроки, которые установлены в вашей организации. Выплата работнику заработной платы ранее установленных сроков является нарушением трудового законодательства, за которое работодатель может быть привлечен к ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ. И проверяющие досрочную выплату зарплаты склонны рассматривать как нарушение, несмотря на то, что Минтруд неоднократно указывал на законность досрочной выплаты зарплаты.

Судебная практика по данному вопросу также противоречива.

Совсем скоро будем применять обновленные Инструкции NN 162н, 174н, 183н

Приказы Минфина России от 28.10.2020 N 246н, от 30.10.2020 NN 253н и 256н (размещены на официальном сайте)

На регистрацию в Минюст направлены поправки в Планы счетов казенных, бюджетных и автономных учреждений. Это очередной этап по приведению действующих нормативных актов, регулирующих ведение бухгалтерского и бюджетного учета, в соответствие с требованиями федеральных стандартов бухучета - как уже применяющихся, так и тех, что начнут работать с 2021 года.

Корректировке Инструкций NN 162н, 174н, 183н предшествовали масштабные изменения в Единый план счетов и Инструкцию N 157н. Часть этих изменений начинаем применять уже сейчас, другие - с 2021 года. Соответствующие поправки скоро будут закреплены и в Инструкциях для каждого типа учреждений. В частности, в следующем году с вступлением в силу Стандарта «Нематериальные активы» расширится группировка НМА, для чего к счетам 102 00, 104 00, 106 00, 114 00 вводятся дополнительные аналитические счета:

- N - научные исследования (НИР);
- R - опытно-конструкторские и технологические разработки;
- I - программное обеспечение и базы данных;
- D - иные объекты интеллектуальной собственности.

Такая же аналитика предусмотрена и для счета 111 00 «Права пользования активами», ведь с 2021 года неисключительные права пользования результатами интеллектуальной деятельности, например, программным обеспечением, будут учитываться на балансе, а не на забалансовом счете 01, как это организовано сейчас. И, конечно, обновленными редакциями Инструкций NN 162н, 174н, 183н предусмотрены актуальные корреспонденции счетов для отражения операций в соответствии с новыми правилами учета.

Традиционно напомним, что после прохождения регистрации текст каждого из приказов может измениться.

Выплаты, не предусмотренные положением о премировании, - нецелевое использование субсидии?

Постановление АС Западно-Сибирского округа от 28.0.2020 N Ф04-4124/20

За активное участие в организации и проведении мероприятий, плодотворную работу и в связи с профессиональным праздником учреждение выплатило своим сотрудникам за счет субсидии на выполнение муниципального задания премии на общую сумму более 4 млн рублей.

При проведении проверки КСП такие выплаты расценила как нецелевое расходование средств субсидии на стимулирующие выплаты, не предусмотренные системой оплаты труда учреждения.

Дело в том, что согласно правовым нормам и локальным актам учреждения стимулирующие выплаты работникам за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания должны:

- входить в систему оплаты труда учреждения;
- рассчитываться учетом количественных и качественных показателей работы;
- выплачиваться на основании приказов руководителя учреждения, изданных по результатам заседания специальной комиссии распределению компенсационных и стимулирующих выплат.

Однако в данном случае разовые премии ни Положением об оплате труда, ни Положением о стимулировании не были предусмотрены, количественные и качественные показатели для данных выплат локальными актами не определены. Более того, выплачены эти премии были на основании распоряжения органа-учредителя, который, как выяснилось, не был наделен полномочиями на издание приказов о премировании сотрудников подведомственных учреждений.

Отстаивать свою правоту учреждению пришлось в суде. Однако и суд первой инстанции, а за ним и апелляционный приняли сторону КСП. А вот судьи кассационной инстанции с коллегами не согласились. Изучив материалы дела, арбитры окружного суда указали следующее:

Вопреки выводам нижестоящих судов, не любое отступление учреждения от локальных актов является нецелевым использованием средств субсидии, а лишь то, которое свидетельствует о направлении средств не на те цели, для которых они предназначались. Нарушение установленного порядка премирования, выразившееся в выплате премий не по приказам учреждения, а по распоряжению учредителя, не свидетельствует о нецелевом расходовании субсидии. Более того, такие недочеты формальны и могут быть устранены, что и сделало учреждение, предоставив проверяющим протоколы заседаний комиссии об установлении размера спорных выплат и приказы о премировании, подписанные директором учреждения.

Кроме того, судами не установлены существенные для дела обстоятельства, подтверждающие связь премиальных выплат с выполнением задания.

А между тем учреждение предоставило доказательства того, что за счет субсидии были выплачены премии за участие работников в организации и проведении мероприятий, включенных в муниципальное задание. Но суды не сопоставили общегородские торжественные и праздничные мероприятия, конкурсы, фестивали и т.д., участие в организации и проведении которых являлось основанием для премирования, с перечнем мероприятий в муниципальном задании учреждения. А вести речь о нецелевом расходовании средств на выплату премий за участие в мероприятиях, проводимых в рамках задания, безосновательно.

Учитывая все эти обстоятельства, окружной суд вернул дело в суд первой инстанции на новое рассмотрение.

НОВОСТИ ДЛЯ КАДРОВИКА

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).

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

Письмо Федерального архивного агентства от 21 сентября 2020 г. N Р/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. Установливаемая указанными приказами повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни учитывается в лицевом 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.

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 выбирать 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.

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).

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 ссылаясь 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 работнице 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).

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 подобного 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 3а-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 к 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 дистанционными работниками 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 растор-

жения 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. «Достигнутые 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 потребуются 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 работо-

дателем 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, Вологодского 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).

НОВОСТИ ДЛЯ СПЕЦИАЛИСТА ПО ГОСЗАКУПКАМ

Дополнен перечень сведений, подлежащих включению в план закупки

Постановление Правительства РФ от 7 ноября 2020 г. N 1799

В соответствии с новым подп. 16 п. 1 Требований к форме плана закупки товаров (работ, услуг) (далее - Требования), утвержденных постановлением Правительства РФ от 17.09.2012 N 932, в план закупки включается в том числе информация об объеме финансового обеспечения закупки за счет субсидии, предоставляемой в целях реализации национальных и федеральных проектов, а также комплексного плана модернизации и расширения магистральной инфраструктуры, по каждому коду целевой статьи расходов, коду вида расходов. Такая информация указывается при планировании закупки, финансовое обеспечение которой осуществляется за счет субсидии, предоставляемой в целях реализации национальных и федеральных проектов, а также комплексного плана модернизации и расширения магистральной инфраструктуры.

Кроме этого, уточнено, что информация о количестве закупаемых заказчиками товаров, которая подлежит включению в план закупки в силу подп. 6 п. 1 Требований, в случае, если предметом договора являются работы по строительству, реконструкции, капитальному ремонту, сносу объекта капитального строительства, указывается в отношении товара, который подлежит принятию заказчиком к бухгалтерскому учету в качестве отдельного объекта основных средств.

Указанные изменения вступят в силу 1 января 2021 года.

Скорректирован порядок формирования планов-графиков закупок

Постановление Правительства РФ от 7 ноября 2020 г. N 1799

Правительство РФ внесло ряд изменений в Положение о порядке формирования, утверждения планов-графиков закупок, внесения изменений в такие планы-графики, размещения планов-графиков закупок в единой информационной системе в сфере закупок, об особенностях включения информации в такие планы-графики и о требованиях к форме планов-графиков закупок (далее - Положение), утвержденное постановлением от 30.09.2019 N 1279. Указанные изменения касаются порядка отражения в плане-графике информации о закупках капитальных объектов, строительных и проектных работ.

В частности, в соответствии с новой редакцией подп. «е» п. 16 Положения в графах 7 - 11 плана-графика указывается общий объем финансового обеспечения, детализированный в том числе по каждому коду объекта капитального строительства или объекта недвижимого имущества, сформированному в системе «Электронный бюджет». Эти сведения включаются в план-график в случае закупки объектов недвижимого имущества, работ по подготовке проектной документации и (или) выполнению инженерных изысканий, работ по строительству, реконструкции и (или) капитальному ремонту, сносу объектов капитального строительства (в том числе линейных объектов), а также в случае заключения контрактов,

предусмотренных ч.ч. 16, 16.1 ст. 34 и ч. 56 ст. 112 Закона N 44-ФЗ, определенными заказчиками.

При этом согласно новому абзацу 3 п. 17 Положения объем финансового обеспечения указанных закупок формируется в ЕИС посредством взаимодействия с системой «Электронный бюджет» и региональными и муниципальными информационными системами в сфере закупок без включения в план-график.

Кроме этого, в силу подп. «а» п. 18 Положения, изложенного в новой редакции, информация об указанных закупках включается в план-график в форме отдельной закупки.

Указанные изменения вступают в силу 1 июля 2021 года.

Минфин разъяснил порядок заключения контракта на проведение авторского надзора за строительством капитального объекта

Письмо Минфина России от 10 сентября 2020 г. N 24-03-08/79675

В своем письме представители министерства отметили, что с единственным контрагентом на основании п. 19 ч. 1 ст. 93 Закона N 44-ФЗ контракт на оказание услуг по проведению авторского надзора за строительством, реконструкцией, капитальным ремонтом объекта капитального строительства возможно заключить только с автором проектной документации.

При этом с иным лицом, не являющимся автором проектной документации, указанный контракт может быть заключен по результатам конкурентной закупки в соответствии с требованиями Закона N 44-ФЗ.

Минфин разъяснил порядок подготовки предложений об определении единственного исполнителя в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 93 Закона N 44-ФЗ

Письмо Минфина России от 5 ноября 2020 г. N 24-02-05/96413

Специалисты министерства в своем письме рассказали о составе материалов, которые необходимо направить в Минфин России в целях получения заключения, предусмотренного п. 9 Порядка подготовки проектов правовых актов об определении единственного контрагента, утвержденного Указом Президента РФ от 14.09.2020 N 558. Так, отмечается, что соответствующее обращение должно содержать:

- проект доклада Президенту РФ об определении единственного исполнителя;
- предложение об определении единственного исполнителя;
- обоснование цены контракта, заключаемого с единственным исполнителем, подготовленное в соответствии со ст. 22 Закона N 44-ФЗ.

Также к письму прилагается рекомендованная форма предложения об определении единственного исполнителя с пояснениями о порядке ее заполнения.

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 ГОССЕКТОРА

- 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
- 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
- Новаии, 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

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

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