

# ГАРАНТ Руководителю

## НОВОСТИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

### ВС РФ отказал в признании недействующими «пандемийных» правил отсрочки по арендной плате

Решение Верховного Суда РФ от 23 сентября 2020 г. N АКПИ20-459

Адвокатская коллегия заявила административный иск о признании частично недействующим п. 1 Требований к условиям и срокам отсрочки уплаты арендной платы по договорам аренды недвижимого имущества, утвержденных постановлением Правительства РФ от 03.04.2020 N 439.

Этот нормативный правовой акт принят во исполнение ч. 1 ст. 19 Федерального закона от 01.04.2020 N 98-ФЗ, предусматривающей право арендаторов недвижимого имущества по договорам аренды, заключенным до принятия органом государственной власти субъекта РФ решения о введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации, на отсрочку внесения арендной платы, подлежащей уплате в 2020 году.

Истец полагал, что оспариваемый акт Правительства РФ не соответствует указанной норме в той мере, в которой предусматривает предоставление отсрочки только арендаторам, осуществляющим деятельность в отраслях экономики, в наибольшей степени пострадавших в результате распространения коронавируса. Между тем ч. 1 ст. 19 Закона N 98-ФЗ не содержит такого ограничения и наделяет Правительство РФ полномочием по установлению лишь требований к «условиям и срокам» отсрочки. По мнению истца, эта формулировка предполагает право Правительства РФ определить условия самой отсрочки, но не критерии ее предоставления, в том числе круг субъектов, на которых распространяется данная мера поддержки.

Верховный Суд РФ не усмотрел оснований для удовлетворения иска. Он указал, что ч. 1 ст. 19 Закона N 98-ФЗ является бланкетной нормой, порядок реализации которой устанавливается Правительством РФ. Содержащееся в п. 1 оспариваемого акта требование к субъектному составу представляет собой именно условие отсрочки и не выходит за пределы предоставленных Правительству РФ полномочий.

### 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 должностная работница. Ей был предложен перевод на место декретницы на условиях трудового договора, заключенного на время отсутствия основного работника. Работница согласилась и в ее трудовой договор дополнительно 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.

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

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

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

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

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

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

### **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.

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

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

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

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

## Документы для госрегистрации юрлиц и ИП можно подать через мобильное приложение

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

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

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

Приказ вступает в силу с 25 ноября 2020 года.

## ФНС ответила на вопросы о налоге для самозанятых

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

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

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

## Усовершенствована процедура внесения и актуализации в ЕГРЮЛ сведений о юрлице

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

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

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

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

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

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

что уведомить регистрирующий орган нужно путем представления соответствующих документов.

Изменения вступят в силу 26 апреля 2021 года.

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

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

- 1) ввести электронные доверенности для использования в налоговых правоотношениях;
- 2) пороговое значение суммы налогов, сборов, страховых взносов, пеней и штрафов для обращения налоговых органов в суды с заявлением о взыскании с физических лиц (не ИП), увеличить с 3 тыс. руб. до 10 тыс. руб.;
- 3) проценты, начисленные налоговым органом на дату вынесения решения о возврате суммы излишне уплаченного платежа, возвращать плательщику без его заявления;
- 4) скорректировать порядок применения нулевой ставки НДС при экспорте водных биологических ресурсов, добытых в исключительной экономической зоне РФ, и (или) произведенных из них товаров;
- 5) уточнить перечень компенсационных и иных выплат, освобождаемых от обложения НДФЛ;
- 6) определить порядок налогообложения отдельных инвестиционных доходов иностранных организаций;
- 7) по налогу на прибыль организаций: уточнить правила применения нулевой ставки налога в отношении дивидендов, правила формирования налоговой базы НКО, а также налоговой базы по доходам, полученным от долевого участия в других организациях; порядок формирования остаточной стоимости НМА по аналогии с ОС, порядок формирования резерва на выплату вознаграждения по итогам за год и др.
- 8) по имущественным налогам: распространить беззаявительный порядок предоставления налоговых льгот на ветеранов боевых действий; расширить перечень документов, передаваемых в налоговые органы физическими лицами через МФЦ; установить порядок налогообложения уничтоженных транспортных средств; установить понижающий коэффициент, применяемый при исчислении налога на имущество физлиц в отношении вновь образованных объектов недвижимости и др.
- 9) дополнить перечень периодов, за которые ИП не уплачивают за себя страховые взносы, периодами содержания их под стражей и отбывания наказания в местах лишения свободы;
- 10) синхронизировать перечень выплат работникам, не подлежащих обложению страховыми взносами, с перечнем аналогичных выплат, не подлежащих обложению НДФЛ.

## ФНС скорректировала форму расчета по страховым взносам

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

Внесены поправки в форму расчета по страховым взносам:

- 1) Поскольку ССЧ с отчетности за 2020 год следует указывать в РСВ (см. новость от 30.01.2020), в РСВ введено поле «Среднесписочная численность (чел.)».
- 2) В связи с установлением в 2020 - 2021 гг. новых тарифов взносов (для МСП - пониженный тариф взносов 15%; для отдельных категорий страхователей - нулевой тариф за II квартал 2020 год; для предприятий сферы IT - бессрочный пониженный тариф 7,6%) введены новые коды тарифа плательщика и коды категорий застрахованных лиц. Для плательщиков IT-сферы с отчета за 1 квартал 2021 года предусмотрено новое приложение 5.1, в котором они будут подтверждать соответствие условиям применения пониженного тарифа.

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

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

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

Информация Федеральной налоговой службы от 29 октября 2020 года

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

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

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

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

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

### Кто обязан сдавать отчетность только в электронной форме?

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

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

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

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

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

- крупнейшими налогоплательщиками.

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

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

Для формирования и направления бухотчетности ФНС России разработала форматы представления экземпляра БФО, которые размещены в открытом доступе на официальном сайте ФНС.

### Утверждены новые требования к путевым листам

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

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

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

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

3) Регламентирована формулировка отметок о предрейсовых и послерейсовых медосмотрах водителей (точно такая же отметка должна проставляться и в настоящее время, однако требование об этом содержится в приказе Минздрава, а не Минтранса).

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

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

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

Постановление Правительства РФ от 30 октября 2020 г. N 1762

Кабинет 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 зарплаты по региону, финансируемые из федерального бюджета через бюджеты субъектов РФ);

- взамен отмененных введены новые правила расчета и выплаты стимулирующих,

- источник выплат - ФСС за счет трансфертов из федерального бюджета. Поэтому стимулирующие 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 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 раздельно;

- 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.