

# ГАРАНТ Руководителю

## НОВОСТИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

### Подать заявление на переход с ЕНВД на УСН нужно до 31 декабря

Информация Федеральной налоговой службы от 30 октября 2020 года

В соответствии с Федеральным законом от 29.06.2012 N 97-ФЗ система налогообложения в виде ЕНВД с 1 января 2021 года не применяется. Поэтому до 31 декабря 2020 года юрлицам и ИП на «вменёнке» нужно выбрать новый налоговый режим. Если они не выберут его самостоятельно, то с 1 января 2021 года они автоматически перейдут на общий режим налогообложения.

ФНС напоминает, что для перехода на УСН необходимо подать уведомление в инспекцию по месту нахождения организации или жительства индивидуального предпринимателя. Форма уведомления N 26.2-1 (КНД 1150001) утверждена приказом ФНС России от 02.11.2012 N ММВ-7-3/829@. Представить его можно лично, через представителя или по почте заказным письмом. Кроме того, уведомление можно прислать по ТКС или через сервис «Личный кабинет налогоплательщика - индивидуального предпринимателя» в разделе «Моя система налогообложения».

В уведомлении по строке «Получено доходов за девять месяцев года подачи уведомления» в соответствии с п. 4 ст. 346.12 НК РФ отражается величина доходов по тем видам деятельности, налогообложение которых осуществляется в соответствии с общим режимом налогообложения.

ФНС также обратила внимание, что если налогоплательщик уже подал уведомление о переходе на УСН, но затем решил изменить или вовсе отказаться от применения этого режима, то не позднее 31 декабря он может подать новое уведомление либо соответствующее обращение. Предыдущее уведомление будет аннулировано.

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

Информация Федеральной налоговой службы от 2 ноября 2020 г. Сообщается, что 25 ноября 2020 года вступят в силу новые формы заявлений о регистрации субъектов предпринимательской деятельности и требования к их заполнению, утв. приказом ФНС России от 31.08.2020 N ЕД-7-14/617@.

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

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

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

Сейчас для госрегистрации НКО используются формы документов, утвержденные приказом ФНС N ММВ-7-6/25@.

### Изменился порядок внесения сведений о юрлицах и ИП в реестр субъектов МСП

Информация Министерства экономического развития РФ от 29 октября 2020 года

Федеральный закон от 27 октября 2020 г. N 349-ФЗ

Минэкономразвития сообщает, что Закон, уточняющий порядок внесения сведений о юридических лицах и ИП в единый реестр субъектов МСП, вступает в силу 7 ноября 2020 года.

Законом предусматривается переход на ежемесячное внесение в реестр сведений о предпринимателях, отвечающих условиям отнесения к субъектам МСП. В частности, внесение сведений о юрлицах и об ИП в реестр МСП будет осуществляться 10-го числа каждого месяца на основании сведений, имеющихся в распоряжении ФНС России по состоянию на 1-е число каждого месяца. При этом, исключаться из реестра МСП будут предприниматели, не предоставившие сведения в ФНС России, либо переставшие соответствовать критериям МСП, 10 июля каждого года.

В настоящее время сведения о хозяйствующих субъектах вносятся в реестр МСП ежегодно 10 августа текущего календарного года на основе сведений, имеющихся у ФНС России по состоянию на 1 июля текущего календарного года.

Таким образом, предприниматели, исключенные из реестра МСП в течение года по формальным основаниям, смогут восстановить свой статус, предоставив необходимые документы в ФНС России, не дожидаясь 10-го августа следующего года, как это было до сих пор в соответствии с действующим порядком формирования реестра МСП.

Кроме того, поправки затрагивают и порядок представления отдельных сведений в ФНС России с целью ведения единого реестра субъектов МСП. Так, поставщики сведений для формирования реестра (аудиторские организации - в отношении ООО с иностранным участием; держатели реестров акционеров - в отношении АО, отвечающих определенным условиям; полномочные органы исполнительной власти субъектов РФ - по соцпредприятиям; иные названные в законе поставщики) ранее должны были представлять необходимые сведения в ФНС один раз в год с 1 по 5 июля. Теперь в случае непредставления сведений в этот период они смогут делать это ежемесячно (с 1-го по 5-е число месяца).

### С 1 июля 2021 в счетах-фактурах появятся новые обязательные реквизиты

Федеральный закон от 9 ноября 2020 г. N 371-ФЗ

С 1 июля по 31 декабря 2020 года в России проводится эксперимент по прослеживаемости импортных товаров, выпущенных в России для внутреннего потребления. С 1 июля 2021 года механизм прослеживаемости товаров вводится в НК РФ.

Отметим, что принятый вариант закона существенно отличается от проекта, о котором мы писали ранее. В НК РФ включены только три новшества:

1) при реализации прослеживаемого товара налогоплательщики будут обязаны включать в счета-фактуры (в том числе корректировочные), составляемые исключительно в электронной форме, регистрационный номер декларации, номер партии прослеживаемого товара (РНПТ), единицы измерения и количество прослеживаемых товаров;

2) налогоплательщиков, осуществляющих операции с прослеживаемыми товарами, обяжут представлять в налоговый орган отчеты об операциях с такими товарами и документы, содержащие реквизиты прослеживаемости, в случаях и порядке, которые установит Правительство РФ;

3) у налоговых органов появится право на истребование документов в случае обнаружения противоречий между данными деклараций и сведениями по прослеживаемости товаров.

## Вновь зарегистрированный ИП может быть освобожден от НДС только через 3 месяца деятельности

Информация Федеральной налоговой службы от 3 ноября 2020 года

Зарегистрировавшийся в качестве ИП налогоплательщик приобретает право на освобождение от уплаты НДС не ранее истечения трех месяцев с момента регистрации. К такому выводу пришла ФНС России при рассмотрении жалобы.

Налогоплательщик направил в налоговый орган уведомление об освобождении от уплаты НДС с даты регистрации его в качестве индивидуального предпринимателя. Однако налоговый орган отказал ему в этом, поскольку трехмесячный срок с этой даты не прошел.

Заявитель не согласился с решением инспекции и обратился с жалобой в ФНС России. Он указал, что налоговый орган не вправе запрещать использовать предусмотренное ст. 145 НК РФ право на освобождение от уплаты НДС с учетом его уведомительного характера.

ФНС России оставила жалобу без удовлетворения. Она указала, что по ст. 145 НК РФ вновь зарегистрированные индивидуальные предприниматели применяют право на освобождение от уплаты НДС не ранее истечения трех месяцев включая месяц их регистрации. Следовательно, налогоплательщик не имеет права воспользоваться таким освобождением до истечения указанного срока.

## Внесены поправки в налогообложение прибыли организаций и доходов физлиц

Федеральный закон от 9 ноября 2020 г. N 368-ФЗ

Основная часть изменений касается налогообложения доходов контролируемых лиц КИК.

Так, физлицам, контролирующим КИК, предоставлена возможность уплаты НДФЛ с фиксированной прибыли (ФП). Уведомить о переходе на такой способ уплаты налога надо до 31 декабря года, начиная с которого налогоплательщик осуществляет уплату налога с ФП (в отношении 2020 года уведомление надо подать до 01.02.2021). Фиксированная сумма прибыли установлена в размере 38 460 000 рублей за 2020 год, 34 000 000 рублей за последующие налоговые периоды, начиная с 2021 года вне зависимости от количества КИК, в отношении которых физлицо является контролирующим лицом.

Кроме того, для физлиц до 30 апреля продлен срок предоставления уведомления о КИК. Сейчас все контролирующие лица предоставляют такие уведомления не позднее 20 марта.

Также урегулирован порядок учета налога, исчисленного и (или) уплаченного КИК в иностранной юрисдикции после даты предоставления контролирующим лицом налоговой декларации в отношении прибыли КИК за соответствующий финансовый год.

В части налогообложения прибыли организаций обратите внимание на несколько нововведений:

- к средствам целевого финансирования отнесены средства участников долевого строительства, размещенные на счетах эскроу (с 01.01.2020);

- доходы от реализации имущественных прав (долей, паев) можно будет уменьшить на величину вклада, внесенного в имущество дочерних организаций.

- организации получают право на амортизацию основного средства в части расходов на его создание (приобретение), которые не были учтены при определении инвестиционного налогового вычета (ИНВ).

- неиспользованный инвестирует в части, зачисляемой в федеральный бюджет, можно будет перенести на следующие периоды.

Еще один блок поправок касается налоговых санкций.

Так, с 1 июля 2021 года блокировать счета налогоплательщиков будут в случае непредставления деклараций (расчетов) по истечении 20 дней после установленного срока (сейчас - 10 дней). Причем за 14 дней до блокировки налоговые органы известят об этом.

А уже с отчета за 2020 год штраф за непредставление в срок документов, подтверждающих размер прибыли (убытка) КИК, а также за непредоставление уведомления о КИК, увеличен в 5 раз - до 500 тыс. рублей. А если контролирующее лицо по требованию не представит документы для подтверждения освобождения прибыли КИК от налогообложения штраф составит 1 млн рублей.

Закон вступил в силу 9 ноября 2020 года, за исключением некоторых положений, для которых установлены иные сроки. В частности, большинство поправок в части НДФЛ с фиксированной прибыли КИК применяются к правоотношениям, возникшим в 2020 году.

## Расходы на вакцинацию работников от коронавируса учитываются при налогообложении

Письмо Минфина России от 8 октября 2020 г. N 03-03-06/1/87999

Статьей 11 Федерального закона от 30.03.1999 N 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» установлено, что на ИП и юрлиц возложены обязанности, в частности:

- выполнять требования санитарного законодательства, а также постановлений, предписаний и санэпидзаклучений осуществляющих государственный санитарно-эпидемиологический надзор должностных лиц;

- разрабатывать и проводить санитарно-противоэпидемические (профилактические) мероприятия;

- обеспечивать безопасность для здоровья человека выполняемых работ и оказываемых услуг, а также продукции производственно-технического назначения, пищевых продуктов и товаров для личных и бытовых нужд при их производстве, транспортировке, хранении, реализации населению.

Таким образом, налогоплательщики, осуществляющие расходы на проведение обязательной вакцинации своих сотрудников, обусловленные необходимостью исполнения требований Закона N 52-ФЗ, вправе учесть такие затраты для целей налогообложения прибыли в качестве прочих расходов, связанных с производством и (или) реализацией, при условии их соответствия критериям ст. 252 НК РФ.

Кроме того, в письме сообщается, что зарплата работникам за дни, официально установленные как нерабочие с сохранением за работниками заработной платы, учитывается в составе внереализационных расходов.

## Подтверждение расходов при командировках: каких документов достаточно?

Письмо Минфина России от 25.09.2020 N 02-06-10/84680

Ведомство напоминает, что документальным подтверждением командировочных расходов является Авансовый отчет (ф. 0504505) с приложением надлежаще оформленных оправдательных документов:

- приказа о направлении работника в командировку,

- авиа- или железнодорожных билетов,

- счетов из гостиницы,

- иных документов, подтверждающих командировочные расходы.

При этом, если авиа- или железнодорожный билет приобретен в так называемой бездокументарной форме, т.е. электронный билет, то подтверждением его приобретения являются:

- при авиаперевозке - сформированная автоматизированной информационной системой оформления воздушных перевозок маршрут/квитанция электронного авиабилета на бумажном носителе, в которой указана стоимость перелета, и посадочный талон, подтверждающий перелет подотчетного лица по указанному в электронном авиабилете маршруту;

- при ж/д перевозке - контрольный купон электронного проездного билета или выписка из автоматизированной системы управления пассажирскими перевозками на железнодорожном транспорте, полученные в электронном виде по информационно-телекоммуникационной сети.

По мнению Минфина, если командировочные расходы на приобретение железнодорожного или авиабилета подтверждены вышеуказанными документами и локальным актом органа-учредителя не установлены дополнительные требования к документам, подтверждающим оплату командировочных расходов, то дополнительно подтверждать оплату билета не требуется.

### Отпуск за свой счет в случае болезни не переносится

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

Специалисты Роструда ответили на вопрос о необходимости переноса отпуска без сохранения заработной платы, предоставленного работнику для проезда к месту использования отпуска в случае, если он совпал с периодом временной нетрудоспособности.

Чиновники напомнили, что статья 124 ТК РФ предусматривает продление или перенесение на другой срок в случае временной нетрудоспособности работника только ежегодного оплачиваемого отпуска. Для отпуска без сохранения заработной платы такой возможности не установлено.

### Можно ли работать по совместительству, находясь в отпуске по беременности и родам по основному месту работы?

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

Специалисты Роструда в своем обзоре ответов с портала «Онлайн-инспекция.РФ» указали, что с точки зрения трудового законодательства работница, находясь в отпуске по беременности и родам по основному месту работы, вправе продолжать работать по совместительству в другой организации без ухода в такой отпуск. Отпуск по беременности и родам предоставляется женщине по ее заявлению (на основании выданного листка нетрудоспособности). Нормами действующего законодательства не установлен запрет на осуществление трудовой деятельности по совместительству при нахождении в отпуске по беременности и родам на основной работе.

### Можно ли уведомить о сокращении беременную женщину?

**Письмо Министерство труда и социальной защиты РФ от 10 августа 2020 г. N 14-2/ООГ-12666**

Минтруд России оценил правомерность действий работодателя, который уведомил находящуюся в отпуске по беременности и родам женщину о предстоящем увольнении в связи с сокращением штата (при этом дата увольнения приходится на период после окончания беременности).

Чиновники отметили, что статьей 261 ТК РФ установлены гарантии для беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов - до 18 лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери, при расторжении трудового договора по инициативе работодателя. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

В связи с этим в ведомстве считают, что работодатель при проведении мероприятий по сокращению численности или штата изначально не должен рассматривать в качестве кандидатов на высвобождение

такие категории работников, как беременные женщины, женщины, имеющие ребенка в возрасте до трех лет, одинокие матери, имеющие ребенка в возрасте до 14 лет, поскольку они все равно не могут быть уволены по соответствующему основанию.

При этом не вполне ясно, что мешает работодателю начать процедуру сокращения беременной женщины, предупредить ее о предстоящем увольнении, а фактически прекратить трудовые отношения по завершении периода, в течение которого она не может быть уволена по инициативе работодателя. Какое требование закона в таком случае нарушил бы работодатель, в Минтруде не пояснили.

Впрочем, следует признать, что и среди судей есть сторонники точки зрения о невозможности уведомления работника о сокращении в период, когда он не может быть уволен в силу ст. 261 ТК РФ (определения Тверского облсуда от 19.08.2020 N 33а-2543/2020, Саратовского облсуда от 20.10.2011 N 33-5406). Однако имеются в судебной практике и примеры, когда судьи не усматривали в этом нарушений (определения Саратовского обл от 29.08.2019 N 33-6950/2019, Калининградского облсуда от 20.12.2017 N 33-6131/2017).

### Суд отменил штраф работодателю за невыполнение «антиковидных» рекомендаций Роспотребнадзора

**Решение Верховного Суда Удмуртской Республики от 07 сентября 2020 г. по делу N 12-211/2020**

Суд рассматривал спор о привлечение работодателя к административной ответственности за несоблюдение подготовленных Роспотребнадзором Рекомендаций по организации работы предприятий в условиях сохранения рисков распространения COVID-19.

Проводившие проверку специалисты Роспотребнадзора квалифицировали соответствующие действия работодателя по ч. 2 ст. 6.3 КоАП РФ (нарушение законодательства в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, выразившееся в нарушении действующих санитарных правил и гигиенических нормативов, невыполнении санитарно-гигиенических и противоэпидемических мероприятий и совершенное в период режима чрезвычайной ситуации или при возникновении угрозы распространения заболевания, представляющего опасность для окружающих, либо в период осуществления на соответствующей территории ограничительных мероприятий) и назначали наказание в виде административного штрафа.

Однако суд наказание отменил, заключив, что спорные рекомендации не являются санитарными правилами, с нарушением которых законодатель связывает наступление административной ответственности, предусмотренной частью 2 статьи 6.3 КоАП РФ, и не обеспечены реальным механизмом правового принуждения.

### Использование отпуска по устному согласованию с работодателем - не прогул

**Определение Верховного Суда РФ от 24 августа 2020 г. N 18-КГ20-37**

До Верховного Суда РФ дошел спор о правомерности увольнения работника за прогул. Обстоятельства дела складывались следующим образом. Во время своей 12-часовой смены работник обратился к непосредственным руководителям с просьбой отпустить его с работы в связи с поездкой на футбольный матч, на который первичная профсоюзная организация заранее приобрела билеты и заказала автобус. Он получил устное разрешение на предоставление ему отпуска без сохранения заработной платы на оставшуюся часть смены, ему был выдан бланк соответствующего заявления, который он заполнил и оставил на рабочем столе одного из руководителей. В оговоренное время он покинул территорию работодателя (причем совместно с другим руководителем).

Тем не менее, работодатель расценил действия работника как прогул. Организация ссылалась на то, что в отдел персонала заявление о предоставлении работнику отпуска не поступало, соответствующий

приказ не издавался. Работодатель посчитал, что работник самовольно покинул рабочее место до окончания рабочей смены.

Суды первых двух инстанций никаких нарушений в действиях работодателя не обнаружили, сославшись на отсутствие доказательств получения работником разрешения на оставление работы и факт того, что работник отсутствовал на рабочем месте более четырех часов подряд.

Однако такой подход Верховный Суд РФ признал формальным. Суду надлежало установить, обращался ли работник во время рабочей смены к своим непосредственным руководителям с просьбой отпустить его с работы; получил ли он устное разрешение на предоставление ему отпуска без сохранения заработной платы; был ли ему выдан бланк соответствующего заявления; заполнял ли он его и оставлял ли на рабочем столе начальника; был ли надлежащим образом работодателем оформлен отпуск в соответствии с поданным заявлением.

Без исследования этих обстоятельств выводы судов первой и апелляционной инстанций о законности увольнения работника являются неправомерными.

В связи с этим дело было направлено на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

Отметим, что недавно в практике ВС РФ уже было дело, в рамках которого суд указал на незаконность увольнения работника, использовавшего отпуск за свой счет без надлежащего его оформления по устному согласованию с руководителем. Тогда судьи указали, что в такой ситуации неизданием работодателем приказа о предоставлении спорных дней отпуска прежде всего может свидетельствовать о допущенных нарушениях со стороны самого работодателя по надлежащему оформлению отпуска без сохранения заработной платы (подробнее см. новость от 25.08.2020).

## Минтруд напомнил о гарантиях работникам с ненормированным рабочим днем

Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 13 октября 2020 г. N 14-2/ООГ-15911

Минтруд России в своем письме рассказал о некоторых особенностях регулирования труда работников с ненормированным рабочим временем. В разъяснениях чиновников можно выделить следующие тезисы:

1. Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Понятия эпизодичности ТК РФ не раскрывает.

Тем не менее, следует учитывать, что ненормированный рабочий день не изменяет установленной нормы рабочего времени, а допускаемая переработка сверх установленного рабочего времени не должна приводить к превращению ненормированного рабочего дня в удлиненный. Работодатель вправе привлекать соответствующих лиц к работе во внеурочное время лишь в исключительных случаях и не может заранее обязывать их постоянно работать по особому распорядку сверх рабочего дня (смены). По общему правилу круг обязанностей и объем работы лиц с ненормированным рабочим днем должны предусматриваться в соответствующем порядке таким образом, чтобы эти лица в основном работали в нормальное рабочее время.

2. Введение ненормированного рабочего дня для работников не означает, что на них не распространяются правила, определяющие время начала и окончания работы, порядок учета рабочего времени и т.д. Эти работники на общих основаниях освобождаются от работы в дни еженедельного отдыха и праздничные дни.

3. Работник может привлекаться к выполнению своих трудовых функций как до начала рабочего дня (смены), так и после окончания рабочего дня (смены).

4. Согласие работника на привлечение к такой работе не требуется.

5. За работу в режиме ненормированного рабочего дня установлена компенсация в виде дополнительного отпуска. Кодекс не предусматривает особенностей предоставления дополнительного отпуска за работу в режиме ненормированного рабочего дня в случае, когда работник в течение рабочего года к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не привлекался. Таким образом, работник имеет право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в режиме ненормированного рабочего дня, в том числе если он ни разу не был привлечен к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

6. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня.

## Работникам по одной должности можно устанавливать разные тарифные ставки, если у них отличаются обязанности

Определение Седьмого КСОЮ от 11 августа 2020 г. по делу N 8Г-10611/2020

Работник обратился в суд, желая взыскать с работодателя недоплаченную заработную плату. По мнению работника, задолженность возникла в связи с тем, что ему платили меньше, чем его коллегам. Истец трудился водителем бензовоза и ему была установлена тарифная ставка 139 руб. 50 коп. в час. Вместе с тем иным работникам по аналогичной должности и с такой же квалификацией, работающим на другом участке, был установлен более высокий размер оплаты труда. Истец полагал, что труд всех работников, работающих в должности водителя автомобиля в пределах одного предприятия, должен быть оплачен в одинаковом размере независимо от того, на каком участке эксплуатации транспорта они работают. Таким образом, работодатель нарушил требования действующего законодательства, обязывающее обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

Однако суды всех трех инстанций отказали работнику в удовлетворении его требований. Проанализировав обязанности работников, судьи пришли к выводу о том, что труд работников на соседнем участке, которым была установлена более высокая оплата, был более сложным. Если истец осуществлял доставку нефтепродуктов на АЗС, расположенные в небольших населенных пунктах, то водители с соседнего участка осуществляли доставку на АЗС Екатеринбурга, что труднее с точки зрения транспортной логистики и соблюдения ПДД. Кроме того, в составе соседнего участка было гораздо больше автоматических и бесператорных АЗС, где водители должны были самостоятельно осуществлять слив топлива, забирать и оформлять пробы доставленных нефтепродуктов.

С учетом сказанного судьи пришли к выводу о справедливости и законности дифференциации размера тарифных ставок водителей.

Отметим, что подход, согласно которому одинаковое наименование должности при установлении различных по своему содержанию должностных обязанностей работников не является безусловным основанием для установления одинакового размера заработной платы, является преобладающим в судебной практике (см. определения Шестого КСОЮ от 07.11.2019 N 88-141/2019, ВС Удмуртской Республики от 22.07.2019 N 33-3229/2019, от 08.08.2011 N 33-2789/11, Алтайского краевого суда от 26.03.2014 N 33-2530-14, ВС Республики Башкортостан от 28.11.2013 N 33-14505/13, Пензенского облсуда от 17.07.2012 N 33-1679).

Более того, даже одинаковый перечень обязанностей еще не гарантирует, что суд признает введение «вилки» окладов незаконным. Судьи могут рассмотреть основания для дифференциации размеров оклада по одной и той же должности, например, в различном уровне квалификации работников, поручении работникам разного объема работ или достижениях ими разных результатов (см. определения Московского горсуда от 16.01.2019 N 4г-0219/2019, ВС Республики Башкортостан от 15.02.2018 N 33-2993/2018, Санкт-Петербургского горсуда от 17.01.2017 N 33-1510/2017, Свердловского облсуда от 29.07.2015 N 33-11004/2015).