ПРАВОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ БУДУЩЕГО
30 лет
ГАРАНТ
ИНФОРМАЦИОННО-ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

ГАРАНТ Руководителю

НОВОСТИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

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 превалирующей 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. Устанавливаемая 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 тромобоэмболии 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 здоровье, о котором заявлял работник, он предпочел пешком в течение 5 часов выбираться из карьера, где располагалось его рабочее место, а затем вызвал такси, причем не в больницу, а до дома. Работник отсутствовал на работе с 02:04 до 07:30 10 марта, а за медицинской помощью обратился только в 09:16 утра. При поступлении в больницу его состояние было определено как удовлетворительное, никаких экстренных медицинских мероприятий не проводилось.

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

Но с этим не согласился уже Верховный Суд РФ. Высший судебный орган отметил, что ключевым для разрешения данного спора являлось установление причин (уважительные или неуважительные) отсутствия работника на рабочем мест. 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 «Онлайнинспекция.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).

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

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

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

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

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

Нижестоящие суды не учли, что нормами трудового законодательства установлена обязанность, а не право работодателя при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации предложить работнику все имеющиеся у работодателя вакантные должности, соответствующие квалификации работника, вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу и эта обязанность не предполагает наличие у работодателя права выбора, кому из работников, должности которых подлежат сокращению, предложить эти вакантные должности (соответствующие квалификации работника, вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу).

Работодатель обязан предложить всем работникам, чьи должности подлежат сокращению, все имеющиеся вакантные должности, соответствующие квалификации этих работников, вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу и в случае, если несколько работников претендуют на одну вакантную должность, решить вопрос о том, кого из них перевести на эту должность, с учетом положений статьи 179 ТК РФ (о преимущественном праве на оставление на работе при сокращение численности или штата работников).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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.

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

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

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

Иными словами, первостепенное значение для установления налогообложения здания по кадастровой стоимости имеет его непосредственное назначение и использование для размещения торговых объектов, объектов общественного питания и (или) объектов бытового обслуживания, а не один из видов разрешенного использования участка земли, на котором этот объект расположен.

Предприниматели смогут плавно перейти с ЕНВД на патентную систему

Проект Федерального закона N 973160-7

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

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

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

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

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

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

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

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

ФНС прокомментировала грядущие изменения в налогообложении имущества

Проект федерального закона N 1022670-7

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

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

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

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

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

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

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

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