

ГАРАНТ Руководителю

НОВОСТИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Страховые взносы для предпринимателей в следующем году останутся на прежнем уровне Информация Федеральной налоговой службы от 17 ноября 2020 г.

Сообщается, что размер фиксированных страховых взносов в 2021 году сохранится на уровне 2020 года. Таким образом, в следующем году страховые взносы для индивидуальных предпринимателей составят:

- на обязательное пенсионное страхование - 32 448 руб.;
- на обязательное медицинское страхование - 8 426 руб.

Также ФНС России напоминает, что уплатить страховые взносы за текущий год необходимо до 31 декабря 2020 года. Для ИП, занятых в пострадавших от коронавируса отраслях, фиксированный размер страхового взноса на обязательное пенсионное страхование за 2020 год составит 20 318 руб.

Для получения единовременного пособия при рождении ребенка карта «Мир» не обязательна

Письмо Фонда социального страхования РФ от 6 ноября 2020 г. N 02-08-01/15-07-12017л

В силу ст. 30.5 Закона о национальной платежной системе и постановления Правительства РФ от 01.12.2018 N 1466 государственные пособия гражданам, имеющим детей, с 1 октября 2020 года могут выплачиваться только путем перевода на счет, операции по которым производятся с использованием карты «Мир» либо без использования каких-либо платежных карт. В число таких пособий входит и единовременное пособие при уходе за ребенком.

Однако, как указывают специалисты ФСС России, данное правило не распространяется на случаи получения физическими лицами определяемых в соответствии с нормативными правовыми актами единовременных выплат или выплат, осуществляемых с периодичностью реже одного раза в год.

Таким образом, для перечисления единовременного пособия при рождении ребенка использование карты «Мир» не является обязательным.

Нужно ли предлагать сокращаемым работникам должности из нового штатного расписания Определение Шестого КСОЮ от 18 июня 2020 г. по делу N 8Г-12242/2020[88-13186/2020]

Согласно статьям 81 и 180 ТК РФ работнику при сокращении должна быть предложена другая имеющаяся у работодателя работа (как вакантная должность или работа, соответствующая квалификации работника, так и вакантная нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. Работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. При этом суды неоднократно отмечали, что другую работу работодатель должен предлагать не только в день предупреждения о предстоящем увольнении, но и в течение всего срока предупреждения, если в организации появляются новые вакансии (см., например, определения Шестого КСОЮ от 14.05.2020 N 8Г-5391/2020, Суда Ханты-Мансийского автономного округа от 29.09.2020 N 33-5813/2020, Пермского краевого суда от 23.09.2015

N 33-9861/2015, Московского горсуда от 02.07.2019 N 33-28494/2019, Краснодарского краевого суда от 23.05.2019 N 33-15048/2019, Тамбовского облсуда от 19.09.2011 N 33-3157).

Однако нередко на практике возникает вопрос: нужно ли предлагать сокращаемым работникам те должности, которых в данный момент нет у работодателя, но которые появятся по завершении процедуры сокращения - после вступления в силу нового штатного расписания? На этот счет у правоприменителей единого мнения нет.

Так, например, Шестой КСОЮ недавно отказался признавать незаконным увольнение работника в связи с сокращением по той причине, что работнику не были предложены подходящие вакансии из нового штатного расписания (даже несмотря на то, что работник был уволен уже после вступления нового штатного расписания в силу, поскольку на момент истечения срока предупреждения об увольнении находился на больничном).

Судьи заключили, что в обязанности работодателя входило предложение вакансий, которые имелись у него по состоянию на окончание срока предупреждения о сокращении. На момент вступления в силу нового штатного расписания, процедура сокращения уже окончена.

Имеются и другие примеры того, как суды указывали, что предложение сокращаемым работникам должностей, вводимых одновременно с завершением процедуры сокращения, является правом, а не обязанностью работодателя (определения Красноярского краевого суда от 17.01.2018 N 33-599/2018, Курского облсуда от 03.08.2017 N 33-2163/2017, Верховного Суда Республики Крым от 22.04.2019 N 33-4032/2019).

Однако есть среди судей и сторонники противоположной точки зрения (определения Московского горсуда от 14.05.2012 N 33-11068, Омского облсуда от 23.05.2007 N 33-1597).

Особенное регулирование трудовых отношений в 2020 году предлагается продлить на следующий год

Федеральный портал нормативных правовых актов

Минтруд России предлагает продлить действие постановления Правительства РФ от 19 июня 2020 г. N 887 «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2020 году» в будущем году. Так, согласно трудовому законодательству один раз в два года гражданам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и членам их семей оплачивается стоимость проезда и провоза багажа к месту отпуска и обратно в пределах страны за счет средств работодателя (ст. 325 Трудового кодекса).

Особенности правового регулирования трудовых отношений в 2020 году предусматривают, что в случае если работник не воспользовался таким правом в 2020 году из-за ограничительных мер в связи с пандемией коронавируса, то в соответствии с постановлением Правительства РФ от 19 июня 2020 г. N 887 он может реализовать это право в 2021 году. Проектом постановления, разработанным Минтрудом России, предлагается продлить действие этого постановления до 31 декабря 2021 года (сейчас оно действует по 31 декабря 2020 года включительно).

Кроме того, документом предлагается внести уточнение, что на несовершеннолетних детей (членов семьи) работника, которым в 2020 или 2021 году исполнилось либо исполнится 18 лет, распространяется право на компенсацию расходов по оплате стоимости проезда к месту использования работником отпуска и обратно, если работник не воспользовался этим правом соответственно в 2020 или 2021 году.

Соответствующий проект постановления Правительства РФ размещен на портале нормативных правовых актов (ID: 01/01/11-20/00110610). Антиторррупционная экспертиза по проекту завершится 24 ноября, а общественное обсуждение - 2 декабря.

Помимо этого, Минтруд также подготовил проект постановления Правительства о продлении по 31 декабря 2021 года Временных правил работы вахтовым методом.

Из ряда законов исключили привязку к МРОТ Федеральный закон от 23 ноября 2020 г. N 378-ФЗ

ГПК РФ, федеральные законы «О сельскохозяйственной кооперации», «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях», «Устав железнодорожного транспорта Российской Федерации» и «Об особенностях управления и распоряжения имуществом железнодорожного транспорта» приведены в соответствие со ст. 3 Закона о МРОТ, согласно которой применение МРОТ не допускается в целях, не связанных с регулированием оплаты труда и определением размеров пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, иных целей обязательного социального страхования.

Ссылки на МРОТ в них заменены на указание конкретной денежной суммы в рублях либо базового размера исчисления сборов и штрафов.

Также в п. 2 ст. 23 Закона о государственных и муниципальных унитарных предприятиях внесены изменения, уточняющие критерии определения стоимости имущества унитарного предприятия в случаях его отчуждения, возникновения возможности отчуждения или приобретения в целях установления, является ли сделка крупной. Кроме того, ряд его статей приведен в соответствие с терминологией Закона о бухгалтерском учете, в котором используется понятие «бухгалтерская (финансовая) отчетность».

Закон вступит в силу 4 декабря 2020 года.

К сведению: внесенный в Госдуму в сентябре проект поправок в Гражданский кодекс РФ, предусматривающий замену упоминающегося в нем МРОТ фиксированными суммами, пока ожидает рассмотрения в первом чтении.

С 25 ноября госрегистрация юрлиц и ИП будет проводиться по новым формам

Приказ Федеральной налоговой службы от 31 августа 2020 г. N ЕД-7-14/617@

25 ноября 2020 года вступит в силу приказ ФНС России, которым утверждены новые формы заявлений и требования к оформлению документов, представляемых в регистрирующий орган при госрегистрации юридических лиц, индивидуальных предпринимателей и крестьянских (фермерских) хозяйств (все они уже представлены в системе ГАРАНТ в удобном для заполнения формате PDF).

Новые формы позволят применять изменения корпоративного законодательства, произошедшие за последние несколько лет.

Так, например, ООО, наконец, смогут реализовать возможность действовать на основании типового устава (сама норма о типовых уставах появилась в законе об ООО в конце 2015 года, а приказ, утвердивший формы типовых уставов, вступил в силу в июне прошлого года). Сведения о том, что ООО действует на основании типового устава подлежат указанию в заявлениях, представляемых на госрегистрацию, однако в нынешних формах заявлений нет возможности сделать подобную отметку. Новые формы устраняют этот пробел, ссылки на типовые уставы содержит как форма N P11001 «Заявление о государственной регистрации юридического лица при создании», так и прочие формы, используемые при регистрации юрлиц.

Еще один пример. В новой форме N P15016 «Заявление (уведомление) о ликвидации юридического лица» учтено (см. лист В, стр. 2), что в заявлении теперь необходимо подтверждать, что произведены все выплаты, предусмотренные трудовым законодательством для работников, увольняемых в связи с ликвидацией юридического лица. Соответствующие изменения в ст. 21 Закона о государственной регистрации юрлиц вступили в силу в конце лета - 13.08.2020. Кроме того, в качестве самостоятельных причин представления заявления

добавлены «продление срока ликвидации ООО» (норма о сроке и его продлении введена с 01.09.2017) и «завершение ликвидации юридического лица» (результат объединения нынешних форм P15001 и P16001 в одну общую).

Кроме того, с новыми формами появится возможность отразить в ЕГРЮЛ сведения:

- о наличии корпоративного договора и его содержании;
- о совместном или раздельном осуществлении полномочий руководителей юрлица, когда их несколько;
- о сочетании различных форм реорганизации;
- о продлении срока ликвидации ООО.

Также введены:

- отдельные поля для указания места нахождения и адреса юридического лица и расширены описательные элементы адреса юрлица,
- поля для указания сведений об электронном адресе юридического лица, наименовании юридического лица на иностранном языке;
- поля, позволяющие заявить об ограничении доступа к сведениям ЕГРЮЛ в установленных законом случаях.

Предусмотрена форма заявления для государственной регистрации международной компании, международного фонда и др. (форма N P18002).

Что касается форм заявлений для индивидуальных предпринимателей, то в этой части также есть ряд новшеств. Так, например, в форме P21001 «Заявление о государственной регистрации физического лица в качестве индивидуального предпринимателя» появилось поле для выбора органа, в который поданы документы - регистрирующий орган или МФЦ.

Отметим также некоторые изменения в правилах заполнения форм:

- номер телефона теперь нужно будет указывать без скобок. Телефонные номера, даже стационарные, должны начинаться с указания кода страны в формате «+7» (сейчас правила в этой части несколько иные);
- при заполнении форм вручную разрешили использовать чернила черного, фиолетового или синего цвета. По нынешним правилам заполнение бланков вручную осуществляется чернилами черного цвета;
- закрепили правила для указания сведений об адресе электронной почты;
- установлены новые правила для указания в формах заявлений сведений о месте нахождения и адресе юридического лица, адресе места жительства физического лица, регистрируемого (зарегистрированного) в качестве ИП.

А еще новыми Требованиями предусмотрено, что заявление и иные документы, необходимые для государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, представляются в территориальные органы ФНС России в одном экземпляре.

Обратите внимание: в новых Требованиях также, как и в нынешних, указано, что при распечатывании формы заявления для заполнения вручную или при заполнении формы заявления с использованием программного обеспечения отражение информации об утверждении формы заявления (в верхнем правом углу первого листа формы заявления) не требуется.

В законах об АО и ООО закрепят порядок реорганизации юрлиц с одновременным сочетанием различных ее форм

Проект Федерального закона «О внесении изменений в некоторые законодательные акты Российской Федерации...»

Минэкономразвития России подготовило поправки в Закон об АО, Закон об ООО и Закон о госрегистрации юридических лиц и ИП, направленный на приведение положений названных законов о реорганизации хозяйственных обществ в соответствие с главой 4 ГК РФ.

В частности, в Законе об АО и Законе об ООО планируется закрепить порядок реорганизации общества с одновременным сочетанием различных ее форм (возможность осуществлять такую реорганизацию предусмотрена в ГК РФ с 01.09.2014). Так, например, указывается, что общее собрание участников/ общее собрание акционеров в рамках

одной повестки дня принимает отдельные решения по каждой форме реорганизации.

Предусмотрены проектом и другие особенности такой реорганизации.

Можно ли поменять график сменности при необходимости подменить работника?

Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 28 октября 2020 г. N ПГ/49630-6-1

В Роструде ответили на вопрос о том, как обеспечить замещение временно отсутствующих из-за отпусков больничных и по другим причинам работников, трудящихся по графикам сменности.

Чиновники отметили, что график сменности является обязательным документом для сторон трудового договора, поэтому организация не вправе привлекать сотрудника для работы вне графика, за исключением случаев привлечения к сверхнормативной работе (статьи 99, 103 ТК РФ).

Перевести сотрудника с одного графика на другой работодатель может, если успевает уведомить об изменении за месяц до введения в действие нового графика.

Отметим, однако, что составление графиков сменности не освобождает работодателя от необходимости зафиксировать в ПВТР или трудовых договорах с работниками все предусмотренные статьей 100 ТК РФ элементы режима рабочего времени, в том числе продолжительность смены, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней (см. определение Верховного Суда Республики Татарстан от 04.05.2016 N 77-1232/2016, решения Верховного Суда Удмуртской Республики от 09.12.2015 N 7-606/2015, Волгоградского облсуда от 11.05.2012 N 07р-459/12). Соответственно, даже внося изменения в график, работодателю придется учитывать установленный работнику режим рабочего времени. Иными словами, например, не получится поставить в графике работнику рабочий день, если в соответствии с зафиксированным в ПВТР или трудовом договоре чередованием этот день должен быть для работника выходным.

Учитываются ли праздники при расчете среднего заработка работников с суммированным учетом рабочего времени?

Определение Третьего КСОЮ от 07 сентября 2020 г. по делу N 8Г-12383/2020[88-12729/2020]

Согласно п. 9 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы средний заработок работника определяется путем умножения среднего дневного заработка на количество дней (календарных, рабочих) в периоде, подлежащем оплате. Год назад Конституционный Суд РФ в своем постановлении от 13.11.2019 N 34-П указал, что данная норма не предполагает возможности определения размера выплачиваемого увольняемому в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации работнику выходного пособия в размере, отличном от его среднего месячного заработка, исчисленного исходя из размера полученной им заработной платы за 12 календарных месяцев, предшествовавших увольнению. При этом судьи раскритиковали такой подход, согласно которому размер выходного пособия определяется как средний месячный заработок, исчисленный с учетом количества лишь рабочих дней, приходившихся на первый месячный период после увольнения. В таком случае работники, подлежащие увольнению с выплатой выходного пособия, ставятся в худшее положение по сравнению с работниками, продолжающими трудовую деятельность, заработок которых не может снижаться в зависимости от наличия в оплачиваемом месяце нерабочих праздничных дней.

За прошедшее время в правоприменительной практике укрепилась точка зрения, согласно которой Конституционный Суд РФ тем самым предписал определять число дней, подлежащих оплате в периоде сохранения среднего заработка, путем суммирования количества рабочих дней по графику работника и нерабочих праздничных дней.

Однако осталось не вполне ясным, насколько разъяснения КС РФ применимы в отношении работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени.

В недавнем письме Минтруда России указывается, что и для таких работников средний заработок следует определять путем умножения среднего дневного заработка на количество рабочих и нерабочих праздничных дней в периоде, подлежащем оплате. Однако это прямо противоречит Положению об особенностях порядка исчисления средней заработной платы. Ведь в силу п. 9 Положения средний дневной заработок вообще не используется для случаев определения среднего заработка работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени. Согласно п. 13 Положения средний заработок в таких случаях рассчитывается путем умножения среднего часового заработка на количество рабочих часов по графику работника в периоде, подлежащем оплате.

Тем не менее, схожую позицию можно встретить и в судебной практике. Так, Третий КСОЮ, разбирая спор о размере среднего заработка, причитающегося уволенному в связи с ликвидацией работнику, которому был установлен суммированный учет, за третий месяц периода трудоустройства, пришедшийся на 13 апреля - 12 мая 2019 года, заключил, что работодатель незаконно не включил в расчет праздничные дни. Суд счел возможным определить размер среднего заработка за указанный период по следующей формуле: 21 день x 169,73 рублей (часовая тарифная ставка работника) x 7,2 часа (норма рабочего времени при продолжительности рабочей недели 36 часов).

Аналогичные выводы содержатся и в иных актах Третьего КСОЮ (определения от 13.07.2020 N 8Г-10560/2020, от 06.07.2020 N 8Г-8168/2020, от 22.06.2020 N 8Г-10553/2020).

Хотя такой подход также, очевидно, противоречит пункту 13 Положения, который, как было указано выше, предписывает определять средний заработок работников с суммированным учетом исходя из количества рабочих часов по их графику в периоде, подлежащем оплате, а не исходя из нормальной продолжительности рабочего времени.

Оплачивая проезд к месту использования отпуска с чужой карты, можно остаться без компенсации

Определение Третьего КСОЮ от 17 июня 2020 г. по делу N 8Г-3762/2020[88-5813/2020]

Суд рассмотрел спор о взыскании с работника полученных авансом на проезд к месту использования отпуска денежных средств.

Напомним, что согласно ст. 325 ТК РФ лица, работающие в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеют право на оплату один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации.

В целях реализации указанной гарантии работодатель выдал своему работнику 40000 рублей в качестве аванса на приобретение билетов. По выходу из отпуска работник предоставил авансовый отчет о приобретении авиа- и железнодорожных билетов на общую сумму в 39334 рубля. Приобретены они были безналичным путем, но при этом работник не смог подтвердить принадлежность соответствующей банковской карты.

Судьи заключили, что по своему назначению компенсация работнику расходов на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно является дополнительной гарантией реализации им своего права на ежегодный оплачиваемый отпуск и мерой, обеспечивающей ему возможность проведения отпуска за пределами районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей. При таких обстоятельствах, расходы по оплате проезда к месту проведения отпуска и обратно подлежат возмещению в том случае, если оплата за такой проезд произведена с банковской карты самого работника либо его супруга (супруги).

Поскольку работник не предоставил работодателю соответствующих доказательств, несение им расходов по оплате проезда нельзя считать подтвержденным, в связи с чем у работника образовалась задолженность по авансу на проезд к месту проведения отпуска и обратно, которая подлежит взысканию в пользу работодателя.

«Черную» зарплату не зачтут при взыскании «белой», но и не вернут

Определение Верховного Суда РФ от 14 сентября 2020 г. N 46-КГ20-6-К6

Верховный Суд РФ рассмотрел дело по иску генерального директора к своему бывшему подчиненному о взыскании с последнего неосновательного обогащения.

Обстоятельства дела складывались следующим образом. Работник трудился в организации и, по утверждению истца, в течение определенного времени получал заработную плату путем ее перевода с личной банковской карты генерального директора, что было обусловлено отсутствием денежных средств на счетах организации. После увольнения работник обратился в суд с требованием взыскать в его пользу задолженность по заработной плате и выиграл дело. При этом суды не учли тот факт, что работнику переводились денежные суммы директором, поскольку не было представлено доказательств того, что указанные суммы на счет работника поступали именно в качестве заработной платы.

После этого уже генеральный директор решил подать в суд на работника: раз перечисленные им работнику денежные средства не были признаны заработной платой, а никакими иными гражданско-правовых отношений, которые объясняли бы эти переводы, между сторонами не было, значит, полученная в таком порядке сумма является для работника неосновательным обогащением.

Суд первой инстанции отказал в удовлетворении требований директора, сославшись на то, что спорные выплаты перечислялись в рамках обязательств, вытекающих из трудовых отношений. А значит, в силу ст. 1109 ГК РФ такие выплаты могут быть признаны неосновательным обогащением только при наличии недобросовестности со стороны работника или счетной ошибки, о которых истец не заявлял.

Суды апелляционной и кассационной инстанций с таким выводом не согласились. Ведь другим судом уже было установлено, что спорные выплаты не являются заработной платой. А «доказательств обоснованности сбережения денежных средств» работник не представил.

Но итоговое решение Верховный Суд РФ все же вынес именно в пользу работника. Он счел верным довод суда первой инстанции о том, что излишне выплаченная работодателем и полученная работником в период трудовых отношений заработная плата подлежит взысканию как неосновательное обогащение, только если выплата заработной платы явилась результатом недобросовестности со стороны работника или счетной ошибки. Тот факт, что по решению суда данная сумма в качестве заработной платы учтена не была, ВС РФ не прокомментировал.

Водитель прошел медосмотр за свой счет: какой штраф грозит работодателю?

Постановление Восьмого КСОЮ от 20 августа 2020 г. по делу N 16-3025/2020

Работодатель через суд пытался оспорить наложенный трудовой инспекцией штраф в размере в размере 130 000 рублей за допуск к работе водителя автобуса без прохождения предварительного медосмотра (ч. 3 ст. 5.27.1 КоАП РФ).

Как было установлено в суде, работодатель в нарушение ст. 212 ТК РФ не обеспечил проведение предварительного медосмотра работника. Тем не менее, медосмотр работник все же прошел - за свой счет и не получив от работодателя даже соответствующей компенсации. А значит, у работодателя не было оснований не допускать такого работника к работе. Поэтому суд посчитал, что действия работодателя, не заключившего договор с медицинским

учреждением, не возместившего работнику денежные средства и осуществившего допуск к исполнению трудовых обязанностей не могут свидетельствовать о том, что указанный работник был допущен к исполнению трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обязательного предварительного медицинского осмотра. То есть его действия не могут быть квалифицированы по ч. 3 ст. 5.27.1 КоАП РФ.

Но штрафа компания все же не избежала. Невыполнение работодателем обязанности организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных медицинских осмотров, свидетельствует о нарушении государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в ст. 212 Трудового кодекса РФ, ответственность за которое предусмотрена ч. 1 ст. 5.27.1 КоАП РФ. Поскольку санкция ч. 1 ст. 5.27.1 КоАП РФ предусматривает менее строгое административное наказание, чем санкция части 3 данной статьи, действия работодателя были переквалифицированы судом на ч. 1 ст. 5.27.1 КоАП РФ с назначением штрафа в размере 50 000 рублей.

Напомним, что статья 212 ТК РФ устанавливает обязанность работодателя в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств в том числе обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров.

Многие работодатели превратно понимают данную норму как позволяющую компенсировать работникам расходы, понесенные ими на самостоятельноехождение медосмотров, вместо того, чтобы организовывать их проведение путем заключения соответствующих договоров с медицинскими организациями. На недопустимость такой практики неоднократно указывали и органы власти, и суды (см. письма Минфина России от 24.01.2019 N 03-15-06/3786, от 26.12.2018 N 03-15-06/94821, от 08.02.2018 N 03-15-06/7527, определение Свердловского облсуда от 27.07.2018 N 33-12610/2018, постановление Октябрьского райсуда г. Самары Самарской области от 13.05.2015 N 12-232/2015).

Разъяснены правила нормирования при приобретении служебного транспорта для руководителей отдельных федеральных государственных органов

Письмо Минфина России от 20 октября 2020 г. N 24-01-06/91276

Специалисты Минфина России полагают, что при осуществлении закупок транспортных средств, включенных в обязательный перечень, содержащийся в Правилах определения требований ккупаемому заказчиками отдельным видам товаров, работ, услуг, для руководителей федеральных государственных органов, должности которых не относятся к категориям должностей государственной гражданской службы, применяются правила нормирования в сфере закупок, установленные в отношении соответствующих товаров, работ, услуг, закупаемых для государственных гражданских служащих, замещающих должность руководителя или заместителя руководителя федерального государственного органа, относящуюся к высшей группе должностей гражданской службы категории «руководители».

Какие требования предъявляются к документу об отказе в принятии банковской гарантии, направляемому победителю закупки по Закону N 44-ФЗ?

Письмо Минфина России от 7 сентября 2020 г. N 24-02-06/78241

В подготовленном специалистами Минфина России письме отмечается, что Закон N 44-ФЗ не устанавливает иных требований к документу об отказе в принятии банковской гарантии, который в соответствии с ч. 7 ст. 45 Закона N 44-ФЗ заказчик обязан направить лицу, предоставившему гарантию, с указанием причин, послуживших основанием для отказа.

При этом подчеркивается, что в случае указания причин, послуживших основанием для отказа в принятии банковской гарантии, в документе, сформированном в письменной или электронной форме, уведомление об отказе в принятии банковской гарантии считается надлежаще оформленным.